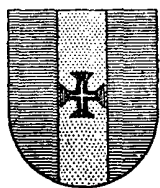


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série—Número 18

Terça-feira, 16 de Setembro de 1986

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho

- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal — ACIF e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Vestuário do Distrito do Funchal — para as actividades de lavandarias, lavandarias/tinturarias, de alfaiatarias e de confecção de vestuário — Revisão Salarial.
- CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas — para a conservação pelo frio e/ou congelação de produtos alimentares e transformação de produtos horto-frutícolas na Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e Outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.
- AE de Empresa entre a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda., e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão Salarial — Rectificação.

Portarias de Extensão

- Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal — ACIF e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Vestuário do Distrito do Funchal — para as actividades de lavandarias, lavandarias/tinturarias, de alfaiatarias e de confecção de vestuário — Revisão Salarial.
- Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas — para a conservação pelo frio e/ou congelação de produtos alimentares e transformação de produtos horto-frutícolas, na Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e Outra e a Federação Portuguesa dos Trabalhadores de Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.
- PE do CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Sul e o Sindicato dos Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.
- PE das Alterações ao Acordo de Empresa entre a Fábrica de Papel do Porto Novo Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão Salarial.
- PE das alterações ao CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.
- PE das alterações ao CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores, Administrativos da Actividade Portuária.

SECRETARIAS REGIONAIS DO TURISMO E CULTURA E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

- Despacho Conjunto relativo à concessão de apoio financeiro à empresa «JOÃO BARTOLOMEU FARIA».

SECRETARIA REGIONAL DOS ASSUNTOS SOCIAIS

- Despacho de concessão de apoio financeiro para instalação por conta própria.

SECRETARIAS REGIONAIS DA ECONOMIA E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

— Despacho conjunto relativo à concessão de apoio financeiro à empresa «MORENO — Soc. Inv. Agrícolas da Madeira, Lda.» — Prémios de Emprego.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL — ACIF E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE VESTUÁRIO DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA AS ACTIVIDADES DE LAVANDARIA, LAVANDARIAS/TINTURARIAS, DE ALFAIATARIAS E DE CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO — REVISÃO SALARIAL.

Artigo 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, (ACIF), por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Vestuário do Distrito do Funchal é celebrada a presente revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para os Sectores de Lavandarias, Lavandarias/Tinturarias, de Alfaiatarias e de Confecções de Vestuário interior e exterior na Região Autónoma da Madeira.

Artigo 2.º — A revisão é como se segue:

Cláusula 1.º

(Área e Âmbito)

O presente contrato colectivo obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal que se dedicam às actividades de Lavandarias, Lavandarias/Tinturarias, de Alfaiatarias e de Confecções de Vestuário interior e exterior, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes do anexo, filiados no Sindicato outorgante.

ANEXO I

TABELAS SALARIAIS

1 — SECTOR DE LAVANDARIAS, LAVANDARIAS/ /TINTURARIAS

Categorias Profissionais	Salário
Motorista Distribuidor	28 300\$00
Encarregado de Lavandaria	25 000\$00
Recepcionista de Balcão	24 000\$00
Lavadeira	23 500\$00
Engomadeira	23 500\$00
Preparadora	23 500\$00
Distribuidor	22 900\$00
Distribuidor até 18 anos	14 400\$00
Aprendiz	13 000\$00

Nota: A presente Tabela Salarial, será aplicada com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

2 — SECTOR DE ALFAIATARIAS

Categorias Profissionais	Salário
Mestre	29 100\$00
Oficial	23 800\$00
Costureira	23 200\$00
Ajudante de Oficial	22 300\$00
Ajudante de Costureira	22 300\$00
Aprendiz ou Estagiário do 3.º ano	16 500\$00
Aprendiz ou Estagiário do 2.º ano	14 800\$00
Aprendiz ou Estagiário do 1.º ano	12 000\$00

Nota: A presente Tabela Salarial, será aplicada com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1986.

Funchal, 6 de Agosto de 1986.

A Associação Comercial e Industrial do Funchal,

(Assinaturas ilegíveis)

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Vestuário do Distrito do Funchal,

(Assinatura ilegível)

«Depositado em 25 de Agosto de 1986, a fl.º n.º 39, do Livro n.º 1, com o n.º 20, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ALIMENTARES DE CONSERVAS DO CENTRO, SUL E ILHAS — PARA A CONSERVAÇÃO PELO FRIO E/OU CONGELAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTARES E TRANSFORMAÇÃO DE PRODUTOS HORTO-FRUTÍCOLAS, NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA—REVISÃO SALARIAL

Artigo 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal (ACIF), por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas é celebrada a presente revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para a conservação pelo Frio e/ou Congelação de Produtos Alimentares e Transformação de Produtos Horto-Frutícolas, na Região Autónoma da Madeira.

Artigo 2.º — A revisão é como se segue:

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Este Contrato Colectivo entra em vigor nos termos da Lei.

ANEXO II

TABELAS SALARIAIS

A — CONSERVAÇÃO PELO FRIO E/OU CONGELAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTARES:

Graus	Categorias Profissionais	Ordenados
I	Encarregado	38 900\$00
II	Fiel de Armazém	36 800\$00
III	Ajudante de Fiel de Armaz.	32 500\$00
IV	Capataz de Armazém	29 500\$00
V	Trabalhador Operador	25 700\$00

B — PREPARAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DE PRODUTOS HORTO-FRUTÍCOLAS

Graus	Categorias Profissionais	Ordenados
I	Controlador de Produção ..	25 700\$00
II	Preparador Formulador ...	23 900\$00
III	Trabalhador Indiferenciado	22 300\$00

Funchal, 29 de Julho de 1986.

A Associação Comercial e Industrial do Funchal,

(Assinaturas Ilegíveis)

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas,

(Assinatura ilegível)

«Depositado em 26 de Agosto de 1986, a fl.º n.º 39, do Livro n.º 1 com o n.º 21, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CCT ENTRE A ASSOC. NACIONAL DOS ÓPTICOS E OUTRA E A FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação des-

te CCT ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, as associações patronais e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade nestes sectores e que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores com as categorias profissionais nele previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — A tabela salarial e cláusulas pecuniárias serão válidas pelo período de um ano, entrando

em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a tabela salarial a partir de 1 de Maio de 1986.

2 — O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes. Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária até 60 dias antes do termo do período de vigência.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — Dez dias após a apresentação da contra-proposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e duração das mesmas.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará a vigorar o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade patronal deverá dar prioridade aos trabalhadores do seu quadro, ouvida a comissão de trabalhadores e na falta desta o órgão sindical existente na empresa, sem prejuízo da liberdade de recorrer a elementos estranhos se, em sua opinião, nenhum dos trabalhadores ao serviço reunir os requisitos necessários ao preenchimento do lugar.

2 — As empresas deverão, na medida do possível, admitir desempregados e deficientes, devendo para isso, antes das admissões, consultar o serviço de desempregados do sindicato respectivo, ou o Serviço Nacional de Emprego ou as associações de deficientes.

3 — No acto de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);

e) Local de trabalho e ou área ou zona de actividade;

f) Condições particulares de trabalho.

Este documento deverá ser feito em quadruplicado, sendo dois exemplares para a entidade patronal e dois exemplares para o trabalhador, devendo cada uma das partes enviar à associação patronal e ao sindicato respectivos uma cópia.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade patronal a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verídicas, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5 — Deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como de segurança, de regalias sociais, etc..

6 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo sector, desde que, no acto de admissão, o trabalhador dê, por escrito, conhecimento à nova entidade patronal das referidas regalias.

7 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato colectivo e aplicáveis à nova entidade patronal.

8 — É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1 — As condições de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — *Caixeiros, similares e trabalhadores em armazém:*

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;

b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;

c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II — *Trabalhadores de escritório:*

a) A idade mínima de admisão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos;

b) As habilitações mínimas exigidas são o curso geral dos liceus ou equivalente e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;

d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em conce-
lhos onde não existam estabelecimentos que fa-
cultem os referidos graus de ensino.

III — *Cobreadores:*

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV — *Telefonistas:*

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V — *Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:*

a) Paquetes, contínuos e porteiros: idade não inferior a 15 anos e habilitações mínimas legais;

b) Guardas: idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

VI — *Trabalhadores técnicos de vendas:*

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com o curso geral do comércio ou equivalente;

b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

Cláusula 5.ª

(*Readmissão*)

1 — A entidade patronal que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2 — A readmissão prevista no n.º 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.ª

(*Período experimental*)

1 — A admisão de trabalhadores é feita a título experimental nos dois primeiros meses, salvo para as funções de servente, aprendiz, estagiário, paquete e praticante, cujo período será um mês. Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se contudo a entidade patronal a avisar o trabalhador do despedimento com a antecedência mínima de seis dias.

2 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a 45 dias de retribuição.

3 — Findo o período de experiência, a admisão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admisão a título experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinham na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 7.ª

(*Admissão para efeitos de substituição*)

1 — No caso de impedimento prolongado do trabalhador, é permitida a admisão de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — O contrato poderá ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento e é prerrogável, nos termos da lei.

3 — Se o contrato de trabalho não for denunciado, nos termos da lei, pela entidade patronal, aquele será renovado por mais seis meses.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à retribuição correspondente à da categoria do substituído.

5 — Quando a caducidade ocorrer após seis meses de duração de substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação de meio mês por cada três meses de serviço. Para efeitos deste número, a fracção superior a quinze dias conta-se sempre como mês completo de serviço.

6 — Se durante a vigência do contrato do substituto se verificarem vagas na sua categoria profissional, a entidade patronal dar-lhe-á preferência na admissão.

Cláusula 8.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2 — As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

Cláusula 9.ª

(Relações nominais)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entida-

dades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2 — As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores sem serviço militar, os na situação de doentes sinistrados, os menores de 18 anos de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou provisório. Quando as entidades patronais chefie efectivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3 — O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4 — O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

Cláusula 10.ª

(Dotações mínimas)

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecido filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

1 — *Caixeiros e oficiais de óptica:*

a) É obrigatória a existência de um caixeiro, oficial-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;

b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25% dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

c) *Densidades:*

	Caixeiros e oficiais de óptica																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro ou primeiro-oficial	—	—	—	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Segundo-caixeiro ou segundo-oficial	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
Terceiro-caixeiro ou terceiro-oficial	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	6
Ajudante	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7

d) Havendo mais de vinte trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais dois;

e) Sempre que a entidade patronal exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;

f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

II — *Trabalhadores de escritório:*

a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de quinze trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo de 15% dos trabalhadores administrativos;

b) As percentagens a observar na classificação dos escriturários serão as seguintes:

Escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário ...	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-escriturário ..	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário ...	—	1	1	2	2	2	3	3	3	4

c) O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25% de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

III — *Profissionais de armazém.* — Quadro de densidades:

a) Até seis trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado;

b) De sete a dez trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.

c) De onze a quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;

d) Mais de quinze trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

Cláusula 11.ª

(Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior.

I — *Caixeiros, trabalhadores de óptica e de armazém:*

a) Os praticantes e aprendizes de óptica com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;

b) Os segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na sua categoria;

c) Os caixeiros e oficiais-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros e terceiros-oficiais, respectivamente.

II — *Trabalhadores de escritório e correlativos:*

a) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não das correspondentes habilitações legais mínimas;

b) Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários;

c) Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a primeiros-escriturários e segundos-escriturários, respectivamente.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos da segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento deste CCT;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá que ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

g) Facultar, sem prejuízo de retribuição aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos das cláusulas 61.^a e 63.^a;

h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;

j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa;

l) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;

m) Permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao seu serviço;

n) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de segurança social ou outras de carácter social, criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos da cláusula 77.^a deste contrato.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escala, grau ou classe do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Praticar o lock-out;

l) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas, sem retribuição certa mínima;

m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice;

n) Contratar, com carácter de regularidade, pessoal por via indirecta, através de empresas que subcontratem mão-de-obra directa, salvo casos de natureza urgente devidamente justificados, ouvindo os trabalhadores da respectiva secção.

Cláusula 14.ª

(Violação das garantias dos trabalhadores

por parte da entidade patronal)

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.ª e 13.ª dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na cláusula 51.ª.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos na cláusula 13.ª.

Cláusula 15.ª

(Transferência do trabalhador)

1 — No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 13.ª, a entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efective, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 51.ª, a não ser que a entidade patronal prove que não há prejuízo sério.

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, apresentando-lhes em matéria de serviço os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assuidade;

h) Respeitar a entidade patronal e não negociar em concorrência com ela;

i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo no que ofender os seus direitos e garantias;

j) Não divulgar métodos de produção ou trabalho.

Cláusula 17.ª

(Alteração da entidade patronal)

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos trabalhadores atingidos, bem como os direitos estabelecidos neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os 30 dias anteriores à alteração fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

(Reestruturação de serviços)

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de segunda-feira a sexta-feira e não poderá exceder 44 horas em cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazéns, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Segurança Social em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedidos os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

Cláusula 20.ª

(Trabalho suplementar)

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário

de trabalho em dia normal ou para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

5 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar ao mesmo.

6 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

7 — Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

8 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de 100 horas por ano.

9 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100%, tanto para o trabalho suplementar nocturno como para o trabalho suplementar diurno.

10 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário trabalho semanal} \times 52}$$

11 — A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

12 — As entidades patronais devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

13 — Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar.

14 — No mesmo registo deverão ser anota-

dos os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

15 — A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

Cláusula 21.ª

(Descanso compensatório)

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar nas empresas com mais de dez trabalhadores confere a estes o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

Cláusula 22.ª

(Horário de trabalho — Princípio geral)

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

Cláusula 23.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os pedidos de isenção de horário de trabalho deverão ser devidamente fundamentados, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, acompanhados das declarações de anuência do trabalhador e com a concordância da comissão sindical, comissão de trabalhadores ou sindicato respectivo.

2 — As isenções de horário de trabalho dão direito a uma retribuição especial igual a 18% sobre a tabela do grupo IV, zona A, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

Cláusula 24.ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

1 — Para efeitos do presente contrato, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno normal será superior em 50% à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.ª

(Retribuição certa mínima)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As remunerações estabelecidas no n.º 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos nestes contratos.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

6 — Aos caixeiros-viajantes e de praça a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os nove meses subsequentes à modificação, uma remuneração não inferior à média dos doze meses anteriores àquela.

7 — Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e balcão), quando exerçam efectivamente essas funções, e o cobrador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6% sobre a tabela do grupo IV, zona A, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

8 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

9 — O abono para falhas não será liquidado

durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e Natal.

Cláusula 26.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1 — As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efectuado durante o mês seguinte àquele em que se emitiu a facturação da venda.

Cláusula 27.ª

(Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma inequívoca, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, suplementar, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.ª

(Trabalho fora do local habitual)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede, ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 2300\$ para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 1 700\$;
Almoço ou jantar — 500\$.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6 — A entidade patronal é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8 — Compete à entidade patronal a escolha e pagamento do meio de transporte.

Cláusula 29.ª

(Deslocações para o estrangeiro)

1 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2 — A entidade patronal obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estrangeiro abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 30.ª

(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 30 dias seguidos ou 60 dias alternados, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem à mudança de categoria.

4 — Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a 10 horas por mês, não podendo exceder 100 horas por ano.

Cláusula 31.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Após uma semana de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, só poderá deixar de exercer as suas novas funções com o regresso do titular ao lugar.

4 — Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

Cláusula 32.ª

(Diuturnidades)

1 — As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7% sobre a tabela do grupo VI, zona A, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3 — Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores, esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4 — As diuturnidades não serão devidas se a entidade patronal já pagar quantitativo superior

ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

Cláusula 33.ª

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, no primeiro dia da semana anterior à do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificado no caso de incorporação no serviço militar ou suspensão do contrato por impedimento prolongado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.ª

(Período de descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo (ou os dias previstos nas escalas de turnos). Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

A terça-feira de Carnaval.

3 — Quando um feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito de gozar nos sete dias úteis seguintes.

Cláusula 35.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — Sem perda da retribuição normal, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado em dobro, dando ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

2 — Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser remunerada com a retribuição equivalente, pelo menos, a trabalho efectivo prestado durante três horas.

Cláusula 36.ª

(Período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, 30 dias de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte a que diz respeito.

3 — Porém, no ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo acordo em contrário.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

9 — Se o trabalhador adoecer durante as fé-

rias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

10 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídio quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

11 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

12 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

13 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa, desde que avise com a necessária antecedência.

14 — Se o trabalhador não dispuser de tempo necessário para gozar as suas férias, receberá uma remuneração correspondente ao período de férias a que tiver direito e respectivo subsídio.

15 — O trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro no ano em que regressar do serviço militar.

16 — Será elaborado um mapa de férias que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 37.ª

(Subsídio de férias)

1 — Até oito dias antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão das entidades patronais um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no n.º 3 da cláusula 36.ª.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de

qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 38.ª

(Alteração da época de férias)

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas com a respectiva concordância do trabalhador, indemnizará este dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável, nos termos da cláusula 36.ª

Cláusula 39.ª

(Definição de faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de 24 horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas nas alíneas e) e f) da cláusula 40.ª, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias, no segundo caso, e, pelo menos, de véspera, no primeiro.

Cláusula 40.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente, nos termos da lei;

c) Doença ou acidente do trabalhador;

d) Necessidade de comparecer a consultas

médicas ou realizar exames ou tratamento médico;

e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que representem os trabalhadores;

f) Casamento, durante quinze dias consecutivos;

g) Falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, enteados, noras, genros, durante cinco dias consecutivos;

h) Dois dias por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e irmãos;

i) Dois dias por falecimento de parentes ou pessoas em regime de comunhão de mesa e habitação;

j) Nascimento de filhos, aborto ou nado-morto, até três dias;

l) Prestação de exames ou provas de avaliação, nos termos previstos na cláusula 64.ª;

m) Prática de actos no exercício de funções de bombeiros voluntários;

n) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prova dos factos invocados para justificação das faltas.

3 — As faltas a que se refere a alínea j) serão acrescidas dos dias indispensáveis para viagens, se as houver.

Cláusula 41.ª

(Faltas não justificadas)

Consideram-se faltas injustificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 42.ª

(Consequência das faltas)

Consideram-se faltas injustificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

1 — As faltas referidas nas alíneas da cláusula 40.ª não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo, quanto a retribuição, nos seguintes casos:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea e) para além do crédito de horas estipulado neste CCT;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de prevenção respectivo;

c) As dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição e, além disso, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3 — A falta de veracidade dos factos alegados referidos na cláusula 40.ª, bem como a prática repetida de faltas mencionadas na cláusula 41.ª, além de se considerarem faltas não justificadas, podem constituir infracção disciplinar.

Cláusula 43.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quanto o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.ª

(Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa.

Cláusula 45.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório referidas no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, bem como o acordo que o trabalhador prove ser devido a dolo ou coacção.

Cláusula 46.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conhecerem.

3 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado Regulamento, terá preferência em admissões que a entidade patronal venha a fazer para a sua categoria profissional.

Cláusula 47.ª

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comu-

nicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador, alegando justa causa, tem de fazer a prova da existência da mesma por meio de processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 70.ª.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade, inexistência ou irregularidade do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido decretado,, mantendo o trabalhador direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 51.ª.

5 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

6 — Só serão atendidos para fundamentar a justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão e apurados em processo disciplinar.

Cláusula 48.ª

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

1 — Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nomeadamente, os seguintes factos:

a) Exercício pelo trabalhador do comércio ou indústria em concorrência com a entidade patronal, salvo se esta o autorizar por escrito;

b) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho ou abuso de autoridade para com os subordinados;

c) Inobservância injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar o trabalho com a diligência devida;

d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

e) Falta reiterada e injustificada ao serviço, nos termos definidos nas cláusulas 41.ª e 42.ª;

f) Ofensa à honra e dignidade da entidade patronal e dos seus superiores hierárquicos.

2 — A justa causa terá de ser apurada e provada mediante processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 70.ª.

Cláusula 49.ª

(Justa causa para rescisão por parte do trabalhador)

1 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste contrato;

d) Falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

e) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

f) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos.

2 — A invocação da justa causa de despedimento deve ser comunicada à entidade patronal por escrito.

Cláusula 50.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando contudo obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal com 30 dias de antecedência.

2 — No caso de violação do disposto no número anterior, o trabalhador pagará à entidade patronal a título de indemnização o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 51.ª

(Indemnização em substituição da reintegração)

Em substituição da reintegração o trabalhador poderá optar por uma indemnização, a qual será de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses, contando-se para

este efeito todo o tempo decorrido até à data de sentença.

Cláusula 52.ª

(Encerramento temporário ou diminuição da laboração)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência ou diminuição da laboração, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste contrato.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

Cláusula 53.ª

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependência, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal conservar ao seu serviço o trabalhador noutro estabelecimento.

2 — Nos casos contemplados no n.º 1, as entidades patronais observarão o disposto na lei quanto a despedimentos colectivos.

Cláusula 54.ª

(Declaração do carácter definitivo do encerramento)

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvidos os organismos sindicais interessados e o Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 55.ª

(Falência e insolvência)

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

4 — É obrigatório o pagamento integral dos trabalhadores das indemnizações previstas neste contrato.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.ª

(Protecção na maternidade e paternidade)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, as mulheres têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Segurança Social, este reverterá para a empresa;

d) A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 ou 60 dias de licença de maternidade não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai;

e) Em caso de situações de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;

f) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

g) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto terá a duração mínima de 10 dias e máximo de 30, graduada de acordo com prescrição médica, devidamente documentada, em função das condições de saúde da mãe;

h) Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 30 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;

i) Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno;

j) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias, desde que as consultas não possam ser marcadas fora das horas de funcionamento normal da empresa;

l) A trabalhadora que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada um, para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição. Havendo acordo, os períodos acima referidos poderão ser utilizados no início e ou no término da jornada de trabalho;

m) Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes ou após a licença de maternidade;

u) Durante o período de gravidez, a trabalhadora tem direito a recusar a prestação de trabalho nocturno;

o) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 57.ª

(Direito do pai a dispensas de trabalho)

1 — Se no decurso da licença a seguir ao parto ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa de trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a dez dias.

2 — A morte da mãe não trabalhadora durante os 90 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior.

Cláusula 58.ª

(Adopção)

Em caso de adopção de menor de três anos, o trabalhador ou trabalhadora adoptante tem direito a faltar ao trabalho durante 60 dias para acompanhamento da criança.

Cláusula 59.ª

(Licença especial para assistência a filhos)

1 — O pai ou a mãe trabalhadora têm direito a interromper a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite máximo de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho.

2 — O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início daquele período de licença.

Cláusula 60.ª

(Trabalho de menores)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao sindicato, assinada pelo delegado sindical.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

5 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas ou das 18 horas se frequentarem aulas nocturnas.

Cláusula 61.ª

(Trabalhador-estudante)

Considera-se trabalhador-estudante todo o que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

Cláusula 62.ª

(Facilidades para frequência das aulas)

1 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado de meia a duas horas por dia, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 63.ª

(Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas)

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no n.º 2 da cláusula 62.ª podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no n.º 2 da cláusula 62.ª;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 66.ª.

Cláusula 64.ª

(Prestação de exames ou provas de avaliação)

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova

oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimento, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

3 — As entidades patronais podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 65.ª

(Férias e licenças)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês.

4 — O direito mencionado no n.º 1 fica prejudicado se do seu exercício resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa e o mencionado no n.º 2 se o estabelecimento encerrar durante o período de férias.

Cláusula 66.ª

(Requisitos para a fruição de regalias)

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estu-

dante, junto à entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas neste capítulo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO IX

Condições sociais

Cláusula 67.ª

(Complemento de subsídio de doença ou de acidente)

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 60 dias por ano.

2 — Em casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão compatível com as diminuições verificadas.

3 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

4 — No caso de incapacidade temporária parcial, a entidade patronal providenciará no sentido de dar trabalho compatível ao trabalhador, pagando a diferença entre o subsídio que o trabalhador receba e a retribuição líquida à data da baixa.

5 — No caso de incapacidade temporária igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e a retribuição líquida

absoluta, a entidade patronal pagará um subsídio à data da baixa durante seis meses.

6 — A prova dos impedimentos referidos nos números anteriores consiste na apresentação pelo trabalhador do boletim de baixa pela Segurança Social ou companhia de seguros, independentemente do conhecimento que do facto deve dar à entidade patronal no prazo de 24 horas.

7 — Os complementos referidos nos números anteriores cessam no momento em que os trabalhadores passem à situação de reforma.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 68.ª

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 180 dias sobre a data em que foi cometida.

Cláusula 69.ª

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, ou directamente ou através dos seus representantes, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 70.ª

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente:

a) Descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador;

b) Investigação sobre os mesmos, da qual resulte, com maior ou menor probabilidade, a veracidade dos factos;

c) Nota de culpa, da qual constem, inequívoca e especificadamente, as acusações feitas ao arguido, que lhe deverá ser enviada em carta registada, com aviso de recepção ou entregue em mão própria na presença de duas testemunhas;

d) Defesa do arguido, se este entender efectua-la;

e) Audição das testemunhas e outras diligências requeridas pelo arguido, devidamente fundamentadas;

f) Decisão devidamente fundamentada com menção dos factos considerados provados, que deve ser comunicada ao arguido por forma escrita.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes ao conhecimento da infracção e concluir-se no prazo de 45 dias.

3 — Após a emissão de nota de culpa deve ser facultada ao trabalhador a consulta de todo o processo.

4 — O trabalhador disporá de um mínimo de dez dias para apresentar a sua defesa por escrito.

5 — O número de testemunhas não poderá exceder cinco pelo trabalhador e outras cinco pela entidade patronal.

6 — Findo o processo disciplinar deve o mesmo ser presente à comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissão sindical ou delegado sindical ou ao sindicato pela indicada ordem de preferência, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

7 — O prazo indicado no n.º 2 pode ser ampliado por 90 dias por manifesta impossibilidade de concluir o processo no prazo de 45 dias.

8 — Durante o decurso do processo disciplinar o trabalhador pode ser suspenso, sem perda de retribuição, se a sua presença se mostrar inconveniente à investigação dos factos.

9 — O processo disciplinar não será obrigatório se em face da presumível infracção se não admitir sanção superior à representação registada.

10 — A falta de processo disciplinar ou a falta das diligências referidas nas alíneas c), e) e f) do n.º 1 e no n.º 6 desta cláusula determinam a nulidade insufrível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

Cláusula 71.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções nos termos desta convenção poderão ser objecto das seguintes, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

c) Suspensão sem vencimento até seis dias;

d) Despedimento com justa causa.

2) — Pela mesma infracção não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

3 — Para a graduação da sanção serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — Uma infracção sancionada não poderá ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, nomeadamente a redução dos direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

Cláusula 72.ª

(Sanções abusivas)

1 — Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos deste CCT e da lei;

c) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores às funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, comissão de trabalhadores, bem como dirigente ou representante de trabalhadores em organismos dependentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social e outros inerentes a este contrato;

d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;

e) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;

f) Ter prestado informações correctas à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

g) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos os despedimentos ou aplicação de qualquer outra sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando levados a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), f) e g) do n.º 1 desta cláusula ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 73.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá ao trabalhador visado a faculdade de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes:

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 51.ª e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a 30 meses.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea c) da cláusula anterior, não será nunca inferior a vinte vezes.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 74.ª

(Princípio geral)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.ª

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais, ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 24 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 24 horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso.

5 — Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com o pré-aviso de três horas.

6 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de votar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados na reunião da CSE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

Cláusula 76.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 77.ª

(Direitos dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem verem alterado o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3 — Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

4 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

5 — Para o exercício das suas funções, dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

6 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Segurança Social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

8 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 78.^a

(Organização sindical)

1 — Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

a) Até 10 trabalhadores — um delegado;

b) De 11 a 29 trabalhadores — dois delegados;

c) De 30 a 49 trabalhadores — três delegados;

d) Para 50 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula:

$$3 + \frac{N - 50}{30}$$

representando N o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea d) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

5 — Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no n.º 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6 — As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam representados por mais de um sindicato.

Cláusula 79.^a

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, assim como daqueles que integram comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 80.^a

(Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais)

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;

b) Obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;

c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

Cláusula 81.ª

(Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalho, o dia e hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3 — As decisões tomadas entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de 48 horas.

Cláusula 82.ª

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 77.ª.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 83.ª

(Garantias e manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.ª e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão regulados exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos, aplicar-se-á a legislação vigente.

Cláusula 84.ª

(Reclassificação)

Serão reclassificados como técnicos de óptica ocular os trabalhadores ao serviço da óptica que, sendo primeiros-oficiais de óptica, tenham frequentado com aproveitamento o curso do LNTI.

ANEXO I

Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que a seguir se enumeram e definem:

I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que, por ventura, surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas, verifica a caixa e as existências.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou a domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Propagandista. — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a

escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Servente. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Aprendiz de óptica ou praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

Oficial-ajudante ou caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro ou terceiro-oficial de óptica.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, por conta da entidade patronal, viajando

numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Caixeiro de praça (pracista). — É o trabalhador que se ocupa das tarefas fundamentais do caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro/oficial, encarregado ou chefe de secção. — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado geral de armazém. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

Oficial de óptica. — É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

Contactologista ou técnico de lentes de contacto. — É o trabalhador que atende o amétrope, que é recomendado por um médico oftalmologista; estuda as condições psicológicas do amétrope e cria nele condições para aceitar o melhor possível o ensaio das lentes; faz a leitura das medidas dos raios das curvaturas da córnea; observa atentamente a córnea para obter os elementos que permitam escolher o diâmetro das lentes que se propõe ensaiar; observa minuciosamente a posição das lentes, fazendo o teste de fluoresceína com a lâmpada de wood; procede à refração, após se terem encontrado os parâmetros geométricos das lentes.

Esta actividade deverá futuramente ser credenciada por um diploma nacional ou estrangeiro.

II — Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer, a verificação dos custos.

Chefe de divisão, serviços ou departamento. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e cofres e confere as respectivas existências; prepara fundos para serem deposti-

tados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Analista de sistemas. — O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de ele-

mentos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subcrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Programador mecanográfico. — O trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Subchefe de secção. — O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

Secretário de direcção. — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Escriturário. — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes os seguimentos apropriados; tira as notas necessárias à execução e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento do processo em tribunais ou repartições públicas.

Operador mecanográfico. — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar me-

diante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — O trabalhador que num ou mais idiomas estrangeiros anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Perfurador-verificador. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais e que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — O trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

Recepcionista. — O trabalhador que recebe

clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicadas por outros meios: imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acidentalmente, pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Operador de computador. — Trabalhador que opera e controla um sistema automático de tratamento de informação. É da sua competência a preparação do equipamento, como o montar de bandas, discos, carregar cartões, alimentar impressoras, etc.

III — Serviços de portaria

Contínuo. — O trabalhador que enuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

Servente de limpeza. — O trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

IV — Telefonista

Telefonista. — É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

V — Cobrador

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

VI — Motorista

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

VII — Técnico de óptica ocular

Técnico de óptica ocular. — É o trabalhador responsável por:

Guiar e aconselhar o amétrope na escolha da armação e das lentes compensadoras, em função das características ópticas e geométricas das lentes correctoras, constantes das prescrições optométricas, dos factores morfológicos e das regras de estética;

Guiar e aconselhar o cliente na escolha e utilização dos aparelhos de óptica, relacionados directa ou indirectamente com a função visual, controlar, dar assistência e quando necessário reparar os ditos aparelhos ou instrumentos;

Medir a distância naso-pupilar, a distância da lente ao olho, obter os dados morfológicos da face e da cabeça, com instrumentos apropriados;

Medir as características das lentes correctoras e redigir a sua fórmula segundo as normas em vigor;

Para as armações, traduzir as medidas morfológicas em cotas normalizadas;

Estabelecer o talão de trabalho para a oficina onde é feita a montagem das lentes correctoras ou compensadoras na armação escolhida. Estipular, para este efeito, todos os dados ópticos, geométricos e estéticos, com o fim de conferir à prótese ocular as propriedades conformes à sua finalidade;

Controlar, marcar, traçar, lapidar, biselar, ranhurar, furar, preparando todos os tipos de lentes em matéria mineral ou orgânica, para a montagem nas armações em matérias plásticas, naturais ou sintéticas, metálicas ou mistas;

Controlar e ajustar os óculos à face e cabeça do utente, conferindo estabilidade e conforto à prótese;

Reparar todos os tipos de óculos ou ajudas visuais, com o auxílio da diversa aparelhagem específica da pequena mecânica.

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Zona A	Zona B
I	Gerente comercial Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Tesoureiro Analista de sistemas Programador (de computadores) Contabilista Técnico de contas Encarregado geral de armazém	51 000\$00	50 200\$00
II	Caixeiro oficial-encarregado ou chefe de secção Chefe de secção (escritório) Chefe de vendas Encarregado de armazém Chefe de compras Guarda-livros Programador mecanográfico Contactologista ou técnico de lentes de contacto	47 400\$00	46 600\$00

Grupos	Categorias profissionais	Zona A	Zona B
III	Inspector de vendas Correspondente em línguas estrangeiras Subchefe de secção Secretário de direcção Técnico de óptica ocular Operador de computador	44 600\$00	43 800\$00
IV	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Primeiro-oficial Prospector de vendas Caixeiro-viajante Caixeiro de praça Caixa de escritório Fiel de armazém Cobrador Operador de máquinas de contabilidade Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Motorista de pesados Operador mecanográfico	42 800\$00	42 000\$00
V	Segundo-caixeiro Segundo-oficial Segundo-escriturário Demonstrador Propagandista Motorista de ligeiros Conferente Perfurador-verificador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Recepcionista	39 900\$00	39 100\$00
VI	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Terceiro-oficial Telefonista Contínuo Porteiro Guarda Caixa de balcão Servente Distribuidor Embalador Ajudante de motorista	37 000\$00	36 200\$00
VII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Servente de limpeza (a)	28 600\$00	27 800\$00
VIII	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	24 000\$00	23 200\$00
IX	Paquete com 17 anos Praticante de caixeiro do 3.º ano Praticante de armazém do 3.º ano Aprendiz de óptica do 3.º ano	18 000\$00	17 200\$00

Grupos	Categorias profissionais	Zona A	Zona B
X	Paquete de 16 anos	15 500\$00	14 700\$00
	Praticante de caixeiro do 2.º ano		
	Praticante de armazém do 2.º ano		
	Aprendiz de óptica do 2.º ano		
XI	Paquete de 15 anos	14 300\$00	13 500\$00
	Praticante de caixeiro do 1.º ano		
	Praticante de armazém do 1.º ano		
	Aprendiz de óptica do 1.º ano		

(a) Ou 157\$/hora para a zona A e 150\$/hora para a zona B.

Zona A. — Distrito de Lisboa, Setúbal, Porto e Faro, capitais de distrito do Continente e Ilha da Madeira e as seguintes localidades: Abrantes, Barcelos, Caldas da Rainha, Covilhã, Espinho, Figueira da Foz, Fundão, Gujmarães, Marinha Grande, São João da Madeira, Tomar e Torres Novas.

Zona B. — Restantes localidades.

Lisboa, Junho de 1986.

Declaração

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

(Assinaturas ilegíveis)

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

António José Lourenço Vicente

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António José Lourenço Vicente

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

António José Lourenço Vicente

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

António José Lourenço Vicente

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Carlos Manuel Dias Pereira

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;

Sindicato dos Escritórios e Serviço do Norte.

Lisboa, 8 de Julho de 1986. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*).

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços, Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte).

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e Serviços do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticado com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 2 de Julho de 1986. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo*.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 3 de Julho de 1986. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível*.)

(Depositado em 24 de Julho de 1986, a fl. 111 do livro n.º 4, com o n.º 265/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79).

ACORDO DE EMPRESA ENTRE A FÁBRICA DE PAPEL DO PORTO NOVO, LDA. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, FABRICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA DO SUL E ILHAS — REVISÃO SALARIAL — RECTIFICAÇÃO.

Por ter sido publicado com inexactidão, no JORAM n.º 15, III Série, de 1.8.86, o título do AE em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, onde se lê:

«Acordo de Empresa entre a Fábrica do Porto Novo, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transforma-

ção do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão salarial e outras.»

Deverá ler-se:

«Acordo de Empresa entre a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão salarial.»

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL — ACIF E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE VESTUÁRIO DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA AS ACTIVIDADES DE LAVANDARIAS, LAVANDARIAS/TINTURARIAS, DE ALFAIATARIAS E DE CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO — REVISÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do referido art.º 29.º tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área da conven-

ção exerçam a actividade económica abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

b) aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical ignatária, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 25 de Agosto de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ALIMENTARES DE CONSERVAS DO CENTRO, SUL E ILHAS — PARA CONSERVAÇÃO PELO FRIO E/OU CONGELAÇÃO DE PRODUTOS ALIMENTARES E TRANSFORMAÇÃO DE PRODUTOS HORTO-FRUTICOLAS, NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos Serviços competentes desta Secretaria, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT, mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do cita-

do preceito e diploma, tornará a supra citada convenção extensiva na Região Autónoma da Madeira:

1 — A todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas;

2 — Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção.

Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do diploma mencionado, podem os interessados, no processo

de extensão, deduzir oposição fundamentada, nos quinze dias seguintes à publicação deste Aviso.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 26 de Agosto de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ÓPTICOS E OUTRA E A FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a eventual emissão de uma PE da convenção referida em epígrafe, publicada no BTE, I Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1986 e transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da referida convenção extensiva na

Região Autónoma da Madeira a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas nas associações patronais signatárias, exerçam a sua actividade na área de aplicação da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias aí previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não filiados nos sindicatos outorgantes.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 25 de Agosto de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E OUTRAS E O S.A.P. — SINDICATO DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS DA ACTIVIDADE PORTUÁRIA.

No BTE, I Série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 17, de 1.9.86, o CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o S.A.P. — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira não incluídas no referido âmbito de aplicação;

Ponderados ainda os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação

do Aviso para PE, no JORAM, n.º 17, III Série, de 1.9.86.

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o S.A.P. — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicado no B.T.E., I Série, n.º 28, de 29.7.86, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 17, de 1.9.86, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira, às entidades patronais do sector económico abrangido, não filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais

previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato celebrante ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Ressalvam-se da presente extensão as relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no B. T. E., I Série, n.º 28, de 29.7.86.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas

da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, a 1 de Junho de 1986.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, 12 de Setembro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional do Plano, *Miguel José Luís de Sousa*.

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E OUTRAS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA.

No BTE, I Série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, foi publicada e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 17, de 1.9.86, o CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira não incluídas no referido âmbito de aplicação.

Ponderados ainda os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação do Aviso para PE, no JORAM, n.º 17, III Série, de 1.9.86.

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, o seguinte:

Artigo 1.º

1.º — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o Sindicato dos Traba-

lhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no B. T. E., I Série, n.º 28, de 29.7.86, e transcrito no JORAM, III Série, n.º 17, de 1.9.86, são tornadas extensivas na Região Autónoma da Madeira, as entidades patronais do sector económico abrangido, não filiadas nas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato celebrante ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

2.º — Ressalvam-se da presente extensão as relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e Outras e o S. A. P. — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicado no BTE, I Série, n.º 28, de 29.7.86.

3.º — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, a 1 de Junho de 1986.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, 12 de Setembro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional do Plano, *Miguel José Luís de Sousa*.

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS BARBEIROS E CABELEIROS DO SUL E O SINDICATO DOS BARBEIROS, CABELEIROS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL.

No Jornal Oficial, III Série, n.º 15, de 1 de Agosto de 1986, foi publicado o CCT mencionado em título.

A regulamentação colectiva consagrada no referido instrumento obriga na Região Autónoma da Madeira, apenas as entidades patronais e trabalhadores inscritos nas associações celebrantes, sendo certo que existem outras empresas e trabalhadores não associados, pertencentes ao mesmo sector económico e profissional.

Considerando que é de justiça regular uniformemente as relações de trabalho do mesmo sector de actividade e, cumprido que foi o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519 C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de Aviso no Jornal Oficial, III Série, n.º 15, de 1 de Agosto de 1986, ao qual não foi deduzida oposição.

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleiros do Sul e o Sindicato dos Barbeiros, Cabeleiros e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Ma-

deira — Revisão da tabela salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 15, de 1 de Agosto de 1986, são tornadas extensivas, a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área da convenção a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não na associação sindical signatária, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não filiados na associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas da convenção que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, a 1 de Junho de 1986, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, 10 de Setembro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Rui Emanuel Baptista Fontes*.

PE DAS ALTERAÇÕES AO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A FÁBRICA DE PAPEL DO PORTO NOVO, LDA. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, FABRICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA DO SUL E ILHAS — REVISÃO SALARIAL.

No JORAM, III Série, n.º 15, de 1 de Agosto de 1986, foi publicado o AE mencionado em título.

A regulamentação colectiva consagrada no referido instrumento obriga apenas a empresa e os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical signatária, sendo certo que, poderão existir trabalhadores não associados e consequentemente não abrangidos.

Considerando que é de justiça regular uniformemente as relações de trabalho dos profissionais do mesmo sector de actividade e, cumprido que foi o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publi-

cação de Aviso no JORAM, III Série, n.º 15, de 1 de Agosto de 1986, ao qual não foi deduzida oposição.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional da Madeira, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do AE

entre a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 15, de 1 de Agosto de 1986, são tornadas extensivas:

— Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais, não filiados na associação sindical signatária, ao serviço da entidade patronal outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1986.

Artigo 3.º

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, 12 de Setembro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Rui Emanuel Baptista Fontes*.

SECRETARIAS REGIONAIS DO TURISMO E CULTURA E DOS ASSUNTOS SOCIAIS DESPACHO CONJUNTO

1. O empresário «João Bartolomeu Faria», contribuinte n.º 811/027082, com a actividade principal de Transportes Através de Outras Vias Navegáveis (turismo náutico) C. A. E. 719110, com sede na Avenida das Comunidades Madeirenses — late Vagrant, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 9 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

2. Trata-se da implantação de uma esplanada-marina em moldes inéditos mediante o aproveitamento da área existente entre o «late Vagrant» e o Cais da Cidade, contribuindo para a consolidação de um projecto já elaborado naquela zona, desenvolvendo assim as infraestruturas turísticas locais.

3. O investimento total do projecto é de cerca de 25 000 contos, destinando-se na sua quase totalidade a capital fixo.

4. O empresário beneficiou de apoio financeiro para criação de postos de trabalho, da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, em 21.2.85.

5. A Secretaria Regional do Turismo e Cultura, deu parecer favorável ao pedido formulado pela empresa.

6. Estão preenchidas as condições previstas nas Portarias n.º 2/84 e n.º 185/84, publicadas nos JORAM n.º 2 — I Série de 19 de Janeiro e n.º 37 — I Série de 31 de Dezembro, respectivamente.

7. Procedeu-se à necessária articulação com a entidade financiadora do projecto — Banco Português do Atlântico, a fim de se evitar a acumulação de incentivos a que se refere a alínea e) do artigo 2.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro.

8. Foi elaborado e aprovado pelas Secretarias Regionais do Plano, Turismo e Cultura e Assuntos Sociais, em Junho de 1986, o despacho previsto na alínea e) do artigo 2.º da Portaria n.º 2/84, de 19 de Janeiro.

9. Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se a João Bartolomeu Faria, através do Gabinete Regional de Gestão do Fundo de Desemprego (GRGFD) um apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémio de emprego, no montante do valor mais elevado da remuneração mínima nacional garantida multiplicado por sete por cada posto de trabalho criado.

10. O montante a conceder 1 417 500\$00 (um milhão quatrocentos e dezassete mil e quinhentos escudos), fica dependente da alínea c) do artigo 6.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro.

11. O montante dos prémios de emprego referido no número anterior poderá ser alterado de acordo com o n.º 2 do artigo 4.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro, desde que os novos postos de trabalho sejam preenchidos por candidatos a

emprego de difícil colocação, não podendo contudo ultrapassar 50% do total do investimento nem o limite fixado no n.º 6 do artigo 4.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro.

12. O apoio é concedido como prémio de emprego para criação de 9 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneo.

13. As entregas far-se-ão numa ou mais prestações contra:

a) Declaração da empresa, confirmada pelos trabalhadores admitidos e visada pelos seus representantes, se os houver, indicando os nomes dos admitidos cujo contrato não foi reduzido a escrito, sendo considerado sem prazo.

b) Declaração em como a admissão dos trabalhadores foi feita com recurso ao Centro de Emprego.

c) Apresentação de documentos comprovativos do valor total do investimento.

14. O apoio deverá ser levantado na totalidade até 15 de Setembro de 1986, pelo que a admissão terá de ser efectuada até aquela data. Findo o prazo, a verba cativa será desativada não podendo mais ser levantado.

15. A empresa compromete-se a:

15.1 — Manter os postos de trabalho agora criados e os já existentes;

15.2 — Substituir os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por candidatos a emprego de grupo com igual ou superior prémio de emprego, através de novos contrato de trabalho sem prazo e com recurso ao Centro de Emprego do Funchal;

15.3 — Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

15.4 — Pagar integralmente, a partir do mês

de concessão as contribuições para a Previdência Social e Fundo de Desemprego;

15.5 — Remeter à Direcção Regional do Emprego, as Folhas de remunerações, devidamente autenticadas pela Direcção Regional de Segurança Social, relativas aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro de cada ano, até ao termo do acompanhamento do processo por parte daquela Direcção Regional.

15.6 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais toda a documentação que for solicitada;

15.7 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

15.8 — A devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

16. A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativa a este apoio financeiro será o empresário beneficiário «João Bartolomeu Faria», devendo ser observado para o efeito, o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

17. O prazo fixado em 14 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional dos Assuntos Sociais, sobre proposta fundamentada dos serviços.

18. Do presente despacho será dado conhecimento às Secretarias Regionais do Turismo e Cultura e do Plano.

19. É da competência do Secretário Regional dos Assuntos Sociais qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretarias Regionais do Turismo e Cultura e dos Assuntos Sociais, 26 de Junho de 1986. — O Secretário Regional do Turismo e Cultura, *João Carlos Nunes Abreu*. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

SECRETARIA REGIONAL DOS ASSUNTOS SOCIAIS

DESPACHO

1. Alberto Mendes de Andrade, deficiente, actualmente em situação de desemprego involun-

tário, residente no Sítio dos Moinhos, Concelho da Ribeira Brava, pretende iniciar uma actividade

regular de vendedor ambulante mediante aquisição do equipamento indispensável, criando o seu próprio posto de trabalho.

2. Não tem capitais próprios nem possibilidade de recurso aos meios normais de financiamento.

3. Estão preenchidas as condições previstas no artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 52/82 de 26 de Abril, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Despacho Normativo n.º 188/82 de 25 de Agosto.

4. Ainda não beneficiou de qualquer apoio financeiro da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

5. Nestes termos, tendo em conta o citado Despacho Normativo n.º 52/82 de 26 de Abril adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Despacho Normativo n.º 188/82, de 25 de Agosto e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78 de 28 de Dezembro, atribui-se a Alberto Mendes de Andrade, através do Gabinete Regional de Gestão do Fundo de Desemprego (GRGFD) um apoio financeiro para instalação profissional por conta própria no montante máximo de 103 000\$00 (cento e três mil escudos) na seguinte modalidade:

a) subsídio não reembolsável, no valor de 103 000\$00 (cento e três mil escudos).

6. As entregas far-se-ão do seguinte modo:

a) numa prestação, após a assinatura do termo de concessão do apoio financeiro e mediante a apresentação de licença de vendedor ambulante, emitida pela Câmara Municipal da Ribeira Brava;

b) o beneficiário compromete-se a entregar no Gabinete Regional de Gestão do Fundo de Desemprego os documentos respeitantes à aplicação da

prestação no prazo de 45 dias após o respectivo levantamento.

7. O apoio financeiro deverá ser levantado na totalidade até 30 de Setembro findo o qual a verba cativa será descativada não podendo mais ser levantada.

8. O interessado compromete-se a:

8.1 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais toda a documentação que lhe for solicitada.

8.2 — Não alienar o equipamento existente a qualquer título.

8.3 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a verificação de qualquer facto susceptível de alterar o Despacho de concessão.

8.4 — A devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

9. A entidade responsável pelo reembolso é o beneficiário Sr. Alberto Mendes de Andrade.

10. O prazo fixo em 7 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional dos Assuntos Sociais sobre a proposta fundamentada dos serviços.

11. É da competência do Secretário Regional dos Assuntos Sociais qualquer modificação das cláusulas do presente despacho que não implique alteração do montante do empréstimo concedido.

12. Do presente despacho será dado conhecimento à Secretaria Regional do Plano.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais., 5 de Agosto de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

SECRETARIAS REGIONAIS DA ECONOMIA E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

DESPACHO CONJUNTO

1. A empresa «MORENO — Sociedade de Investimentos Agrícolas da Madeira, Lda.», contribuinte n.º 511/016751, com o objecto de exploração agrícola de prédios adquiridos ou arrendados e comercialização dos respectivos produtos, com

sede no Sítio dos Moinhos, freguesia e concelho de Santa Cruz, tendo em curso um investimento que permitirá a criação de 5 novos postos de trabalho, solicitou apoio financeiro à Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

2. Trata-se da implantação de um projecto de multiplicação de plantas ornamentais, crescimento das mesmas e venda no mercado local e externo, com a finalidade de aproveitamento das potencialidades regionais, designadamente as que decorrem do acesso da Madeira aos mercados alargados da CEE.

3. O investimento total do projecto é de 6.920 contos, destinando-se na sua quase totalidade a capital fixo.

4. A empresa nunca beneficiou de qualquer apoio financeiro por parte da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais.

5. A Secretaria Regional da Economia não deu parecer desfavorável ao pedido formulado pela empresa.

6. Estão preenchidas as condições previstas nas Portarias n.º 2/84 e n.º 185/84, publicadas nos JORAM n.º 2 — I Série de 19 de Janeiro e n.º 37 — I Série de 31 de Dezembro, respectivamente.

7. O projecto de investimento é financiado totalmente com capitais próprios pelo que não existe a cumulação de incentivos a que se refere à alínea e) do artigo 2.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro.

8. Estão preenchidas as condições previstas na Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro e nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro, atribui-se a «MORENO — Sociedade de Investimentos Agrícolas da Madeira, Lda», através do Gabinete Regional de Gestão do Fundo de Desemprego (GRGFD) um apoio financeiro não reembolsável, sob a forma de prémio de emprego, no montante do valor mais elevado da remuneração mínima nacional garantida multiplicada por sete por cada posto de trabalho criado.

9. O montante a conceder 787 500\$00 (setecentos e oitenta e sete mil e quinhentos escudos) fica dependente da alínea c) do artigo 6.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro.

10. O montante dos prémios de emprego referido no número anterior poderá ser alterado de acordo com o n.º 2 do artigo 4.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro, desde que os novos postos de trabalho sejam preenchidos por candidatos a emprego de difícil colocação, não podendo contudo ultrapassar 50% do total do investimento nem o limite fixado no n.º 6 do artigo 4.º da Portaria n.º 2/84 de 19 de Janeiro.

11. O apoio é concedido como prémio de emprego para criação de 5 postos de trabalho e deverá ser utilizado como fundo de maneo.

12. As entregas far-se-ão numa ou mais prestações contra:

a) Declaração da empresa, confirmada pelos trabalhadores admitidos e visada pelos seus representantes, se os houver, indicando os nomes dos admitidos cujo contrato não foi reduzido a escrito, sendo considerado sem prazo;

b) Declaração em como a admissão dos trabalhadores foi feita com recurso ao Centro de Emprego;

c) Comprovação do volume de investimento efectuado.

13. O apoio deverá ser levantado na totalidade até 15 de Setembro de 1986, pelo que a admissão ter! de ser efectuada até aquela data. Findo o prazo, a verba cativa será descativada não podendo mais ser levantada.

14. A empresa compromete-se a:

14.1 — Manter os postos de trabalho agora criados e os já existentes;

14.2 — Substituir os trabalhadores permanentes cujos contratos cessem por qualquer motivo, por candidatos a emprego de grupo com igual ou superior prémio de emprego, através de novos contratos de trabalho sem prazo e com recurso ao Centro de Emprego do Funchal;

14.3 — Cumprir para com os trabalhadores as obrigações legais e convencionais a eles respeitantes;

14.4 — Pagar integralmente, a partir do mês de concessão as contribuições para a Previdência Social e Fundo de Desemprego;

14.5 — Remeter à Direcção Regional do Emprego, as Folhas de remunerações, devidamente autenticadas pela Direcção Regional de Segurança Social, relativas aos meses de Março, Junho, Setembro e Dezembro de cada ano, até ao termo do acompanhamento do processo por parte daquela Direcção Regional.

14.6 — Entregar nos serviços da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais toda a documentação que for solicitada;

14.7 — Comunicar imediatamente à Secretaria Regional dos Assuntos Sociais a verificação de

qualquer facto susceptível de alterar o despacho de concessão;

14.8 — A devolver a totalidade da importância recebida no caso de incumprimento das condições de concessão.

14.9 — Preencher a título permanente os cinco novos postos de trabalho, com candidatos ao primeiro emprego de menos de 25 anos ou deficientes.

15. A entidade competente para assinar o termo de responsabilidade relativa a este apoio financeiro será a empresa «MORENO — Sociedade de Investimentos Agrícolas da Madeira, Lda.» devendo ser observado para o efeito, o disposto do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 437/78, de 28 de Dezembro.

16. O prazo fixado em 13 poderá ser prorrogado mediante despacho do Secretário Regional dos Assuntos Sociais, sobre proposta fundamentada dos serviços.

17. Do presente despacho será dado conhecimento às Secretarias Regionais da Economia e do Plano.

18. É da competência do Secretário Regional dos Assuntos Sociais qualquer modificação das cláusulas do presente despacho.

Secretários Regionais da Economia e dos Assuntos Sociais, 8 de Agosto de 1986. — O Secretário Regional da Economia, *Rui Emanuel Baptista Fontes*. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

Preço deste número: 84\$00

		ASSINATURAS			
«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial, deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.»	As três séries	Ano ...	1 900\$	Semestre ...	950\$
	A 1.ª série	» ...	750\$	» ...	375\$
	A 2.ª série	» ...	750\$	» ...	375\$
	A 3.ª série	» ...	750\$	» ...	375\$
Números e Suplementos — preço por página, 2\$00 A estes valores acrescem os portes de correio (Portaria n.º 178/84, de 19 de Dezembro)					
				«O preço dos anúncios é de 25\$00 a linha, acrescido do respectivo imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.»	