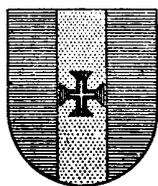


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série—Número 21

Segunda-feira, 3 de Novembro de 1986

RELAÇÕES DE TRABALHO

S U M Á R I O

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — Para o Sector da Indústria de Panificação da Região da Madeira.
- CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas — Para o Sector de Moagens, Massas, Rações e Similares da Região Autónoma da Madeira — Revisão.
- CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira — Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira.
- CCT entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular (AEEP) e a Federação Nacional dos Professores e Outros.
- CCT entre as Associações Comercial e Industrial do Funchal e os Industriais de Construção da Madeira e a Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos e Metalomecânicos e Minas de Portugal e Outros — Constituição da Comissão Paritária — Alterações. — (JORAM n.º 3, III Série, de 1.2.84).

Portaria de Extensão:

- Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — Para o Sector da Indústria de Panificação da Região Autónoma da Madeira.
- Aviso para PE do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira — Para o Sector de Moagens, Massas, Doçarias, Rações e Similares da Região Autónoma da Madeira.
- Aviso para PE do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira — Para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Associação de representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular (AEEP) e a Federação Nacional dos Professores e Outros.
- PE do AE celebrado entre a Empresa de Electricidade da Madeira, E. P. e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira.

- PE do CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e Outras e a Federação dos Sindicatos da Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal e Outros — Alteração salarial e Outros.
- PE do CCT entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.
- PE das Alterações ao CCT entre a Associação da Imprensa Não Diária e Outros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros.
- PE do CCT para os Jornalistas.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO DA REGIÃO DA MADEIRA

Artigo 1.º

Entre a Associação dos Industriais de Panificação da R.A.M. e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da R.A.M. é celebrada a convenção que se rege pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

O presente Contrato Colectivo de Trabalho aplica-se, um lado, às empresas de panificação representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Arquipélago da Madeira, e por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nele previstas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e Bebidas da R.A.M..

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1.º — Este C.C.T. entra em vigor à data da sua publicação nos termos da Lei.

2.º — O presente C.C.T. tem a duração mínima permitida por lei.

3.º — A tabela salarial e as cláusulas de expressão Pecuniária poderão ser revistas anualmente.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da sua publicação, conforme se trate da revisão global ou da revisão intercalar das remunerações mínimas.

2 — A parte que denuncia o Contrato deverá enviar conjuntamente à outra parte a respectiva proposta fundamentada.

3 — A parte que recebe a proposta tem um prazo de 30 dias, contados a partir da data da recepção, para responder.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de quinze dias contados da data da sua recepção.

CAPÍTULO II

Admissão, Categorias Profissionais, Quadro de Pessoal e Acesso

Cláusula 4.ª

(Princípios Gerais)

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

Cláusula 9.ª**(Condições especiais de aprendizagem)**

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com mais de 14 anos de idade que não seja titular de carteira ou título profissional, à excepção dos aprendizes.

Cláusula 10.ª**(Categorias profissionais — Princípios gerais)**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este Contrato serão classificados de harmonia com as suas funções em grupos e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A divisão em grupos tem carácter meramente técnico, não implicando, em caso algum, hierarquização das categorias de um dos grupos sobre as do outro.

3 — A transferência de qualquer trabalhador do Grupo I para o Grupo II poderá efectuar-se precedida de acordo escrito do trabalhador e deverá ser comunicado ao Sindicato respectivo, se for sindicalizado, no prazo de dez dias.

4 — A transferência de qualquer profissional do Grupo II para o Grupo I deverá ser precedida de acordo escrito do trabalhador, que se submeterá ou não a exame de aptidão profissional, salvo o caso de já ter desempenhado essas funções na mesma empresa ou noutras.

5 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

6 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando nos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, terá direito a esse tratamento.

8 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou comissão sindical da empresa e, na falta destes, recorrer através do respectivo Sindicato nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75 de 30 de Abril.

Cláusula 11.ª**(Atribuição de categorias profissionais)**

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 — Sempre que, perante a complexidade ou ambiguidade das funções de um profissional existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 12.ª**(Mudança de Categoria)**

1 — Carecem de aprovação em exame de aptidão, salvo se o trabalhador tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De Distribuidor para Caixeiro-Encarregado, Amassador ou Fornoiro;
- b) De Caixeiro para Amassador ou Fornoiro.

2 — Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria, para a de Distribuidor.

3 — O exame a que se refere o número 1 será requerido ao organismo e na forma que vier a ser legalmente estabelecido e do júri farão parte, em número igual, representantes de ambas as partes.

4 — Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos sessenta dias sobre a data daquela.

5 — Qualquer mudança de categoria no mesmo estabelecimento, será obrigatoriamente comunicada, no prazo de dez dias, pela entidade patronal ao Sindicato respectivo, se o trabalhador for sindicalizado, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo.

Cláusula 13.ª**(Quadro de Pessoal e Dotações Mínimas)**

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

- a) Um fornoiro e um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 Kg. de farinha;

Cláusula 9.ª

(Condições especiais de aprendizagem)

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com mais de 14 anos de idade que não seja titular de carteira ou título profissional, à excepção dos aprendizes.

Cláusula 10.ª

(Categorias profissionais — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este Contrato serão classificados de harmonia com as suas funções em grupos e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A divisão em grupos tem carácter meramente técnico, não implicando, em caso algum, hierarquização das categorias de um dos grupos sobre as do outro.

3 — A transferência de qualquer trabalhador do Grupo I para o Grupo II poderá efectuar-se precedida de acordo escrito do trabalhador e deverá ser comunicado ao Sindicato respectivo, se for sindicalizado, no prazo de dez dias.

4 — A transferência de qualquer profissional do Grupo II para o Grupo I deverá ser precedida de acordo escrito do trabalhador, que se submeterá ou não a exame de aptidão profissional, salvo o caso de já ter desempenhado essas funções na mesma empresa ou noutras.

5 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

6 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando nos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, terá direito a esse tratamento.

8 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou comissão sindical da empresa e, na falta destes, recorrer através do respectivo Sindicato nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75 de 30 de Abril.

Cláusula 11.ª

(Atribuição de categorias profissionais)

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 — Sempre que, perante a complexidade ou ambiguidade das funções de um profissional existam dúvidas sobre qual a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 12.ª

(Mudança de Categoria)

1 — Carecem de aprovação em exame de aptidão, salvo se o trabalhador tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De Distribuidor para Caixeiro-Encarregado, Amassador ou Forno;
- b) De Caixeiro para Amassador ou Forno.

2 — Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria, para a de Distribuidor.

3 — O exame a que se refere o número 1 será requerido ao organismo e na forma que vier a ser legalmente estabelecido e do júri farão parte, em número igual, representantes de ambas as partes.

4 — Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos sessenta dias sobre a data daquela.

5 — Qualquer mudança de categoria no mesmo estabelecimento, será obrigatoriamente comunicada, no prazo de dez dias, pela entidade patronal ao Sindicato respectivo, se o trabalhador for sindicalizado, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo.

Cláusula 13.ª

(Quadro de Pessoal e Dotações Mínimas)

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

- a) Um forno e um amassador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 250 Kg. de farinha;

b) Um caixeiro-encarregado, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária compreendida entre 251 Kg. e 2 000 Kg. de farinha;

c) Um encarregado de fabrico, um encarregado de expedição, forneiro(s), amassador(es) e os ajudantes necessários, nos estabelecimentos de cozedura média diária superior a 2 000 Kg. de farinha.

2 — O número de caixeiros-auxiliares (caixeiros de 3.ª) nunca poderá exceder o dobro dos restantes caixeiros.

3 — As vagas que se verifiquem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de vinte dias, de acordo com as condições de admissão, e desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro de pessoal.

4 — A cozedura média diária será calculada com base na informação sobre consumo de farinha do ano anterior, fornecida pela EPAC.

5 — Para efeitos de cálculo de cozedura média diária, a quantidade de farinhas espoadas de trigo, computa-se na totalidade e a de farinhas de milho, centeio e ramas, na base de 50%.

6 — Nenhuma alteração das condições de trabalho que implicam aumento de carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévia audiência da Comissão de Trabalhadores ou Delegados Sindicais.

Cláusula 14.ª

(Acesso)

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categoria inferior, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada, os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e/ou literárias;
- c) Antiguidade;
- d) Assiduidade.

3 — Para efeitos do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a Comissão de Trabalha-

dores ou, na sua falta, os Delegados Sindicais ou Comissões Sindicais, tratando-se de trabalhadores sindicalizados.

CAPÍTULO III

Direitos e Deveres das Partes

Cláusula 15.ª

(Garantias do Trabalhador)

1 — É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos termos da lei;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo quando for por este aceite por escrito e autorizado pelo Secretário Regional do Trabalho bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído temporariamente outro de categoria superior;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço dos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

i) Celebrar contratos a prazo fora das limitações impostas por este contrato.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 16.^a**(Deveres da Entidade Patronal)**

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que estes tenham sido eleitos;
- d) Não fumar no local de trabalho, enquanto se procede a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- e) Fornecer no ano de admissão 2 fatos de trabalho e um fato nos anos seguintes, entendendo-se por fato uma calça e duas camisolas.

Cláusula 17.^a**(Deveres do Trabalhador)**

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a representante;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Velar pela conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhes estiverem distribuídos;
- i) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de fabrico.

Cláusula 18

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;

b) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2) Tratando-se de mudança total ou parcial de estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 — Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

4 — Em qualquer situação de transferência, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou sejam, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, deslocação do agregado familiar, transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

5 — Por outro lado, a entidade patronal obriga-se a avisar os trabalhadores a transferir com uma antecedência mínima de trinta dias, obrigando-se o trabalhador a pronunciar-se até 15 dias antes da transferência, sob pena de se considerar que aceita a transferência.

6 — Para estes efeitos, entende-se por transferência do local de trabalho, toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a trinta dias, seguidos ou interpolados, ao longo de um ano, salvo acordo escrito do trabalhador em contrário.

7 — Todas as transferências de trabalhadores causados pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

CAPÍTULO IV

Da Actividade SindicalCláusula 19.^a**(Princípio Geral)**

Nos termos da lei é vedada à entidade patronal qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I**Do exercício da actividade sindical**Cláusula 20.^a**(Direito à actividade sindical)**

1 — Nos termos da lei os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão intersindical de empresa.

2 — A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e da comissão sindical de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor, e dos Estatutos do Sindicato.

SECÇÃO II**Nomeação, competência e garantia**Cláusula 21.^a**(Comunicação à empresa)**

1 — As direcções dos sindicatos comunicam à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais indicando os nomes os respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 22.^a**(Conceitos fundamentais)**

Para efeito deste capítulo entende-se por:

a) Dirigente Sindical — Elemento dos corpos gerentes dos Sindicatos, uniões, federações e confederações.

b) Delegado Sindical — O representante do respectivo sindicato na empresa.

c) Comissão Sindical da Empresa — Organi-

zação dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidades de produção.

d) Comissão Intersindical de Empresa — Organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

Cláusula 23.^a**(Competência dos órgãos sindicais)**

Em ordem à defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior, terão a competência definida na Constituição da República Portuguesa e nas leis.

Cláusula 24.^a**(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)**

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais, têm direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos em que o for, sem que tal possa construir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo Sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 — Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos 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.

Cláusula 25.^a**(Crédito de horas)**

1 — Os trabalhadores que sejam membros dos Corpos Gerentes do Sindicato, dispõem de um crédito de quatro dias por mês, para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês. Tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical tal crédito será de oito horas.

3 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada pela Direcção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia:

a) no caso do n.º 1 com indicação das datas e o número de dias necessários.

b) no caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no corpo deste número, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 — As faltas dadas pelos membros da Direcção do Sindicato para desempenhar das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 26.ª

(Condições para o exercício das funções sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos Delegados Sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas, ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais tem o direito de verificar na sua empresa o cumprimento do presente contrato colectivo de trabalho, e tomar as medidas convenientes à sua execução.

Cláusula 27.ª

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO V

Prestação de Trabalho

Cláusula 28.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será de 45 horas, segundo o regime definido na Lei e neste contrato.

2 — A duração normal de trabalho em cada dia é de 7 horas, exceptuando-se nas vésperas do dia de descanso semanal que é de 10 horas.

Cláusula 29.ª

(Regime de trabalho de tempo parcial)

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

a) Durante o período mínimo de quatro horas por dia, pelos profissionais da categoria de Caixaeiros, cujo valor médio diário de vendas não seja superior a 4 000\$00.

b) Pelos(as) distribuidores(as).

Parágrafo único — Sempre que forem fixados novos preços de venda de pão e valor respeitante à venda média diária será actualizado, tomando como base a percentagem da diferença média entre os novos e os anteriores valores dos referidos preços.

Cláusula 30.ª

(Trabalho extraordinário)

Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

Cláusula 31.ª

(Noção de trabalho nocturno)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as vinte e três horas de um dia e as dez do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

Cláusula 32.ª

(Horários Especiais)

1 — Por ocasião de feriados, ocasiões festivas, nomeadamente Páscoa, Natal e Ano Novo, e de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores, designadamente a

quando da realização de feiras, festas e romarias ou em estâncias místicas, será permitida a antecipação ou/e prolongamento do horário normal por um período de 3 horas, podendo-se ainda estabelecer horários especiais para além deste limite de mútuo acordo entre trabalhadores e a entidade patronal.

2 — Quando o dia feriado coincidir com o sábado ou com a segunda-feira, observar-se-á na véspera ou ante-véspera respectivamente, o horário de trabalho de 10 horas estabelecido para os sábados.

Cláusula 33.ª

(Mapa de horário de trabalho)

Em cada estabelecimento será fixado, em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na Lei e neste Contrato o qual depois de aprovado pela Secretaria Regional do Trabalho, deverá ser enviado ao Sindicato respectivo uma cópia não selada.

Cláusula 34.ª

(Turnos)

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição dos turnos, de harmonia com a escala aprovada, se a houver será registado em livro próprio e fará parte do mapa do horário de trabalho.

3 — Não poderá haver mudança de turnos fora da escala normal de cada trabalhador sem prévia concordância deste.

4 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador com horário normal a trabalhar por turnos, excepto se este der o seu consentimento.

5 — Em nenhum caso a alteração do horário de trabalho poderia implicar diminuição de regalias, nomeadamente retribuição.

CAPITULO VI

Retribuição Mínima do Trabalho

Cláusula 35.ª

(Retribuições mínimas)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por contrato, são garantidas todas as remunerações

mínimas mensais constantes do Anexo III, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno e horas extraordinárias.

2 — O pagamento deve ser efectuado até o último dia de trabalho do período a que se refere, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia anterior dentro do período normal de trabalho, no caso do pagamento ser feito em dinheiro; se o pagamento for feito em cheque deverá ser feito até 5 dias antes do último dia de trabalho do período a que refere.

3 — A retribuição — hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial, não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{VM \times 12}{52 \times n}$$

sendo Vm o vencimento para a respectiva categoria profissional e n as horas correspondentes ao período de trabalho semanal.

4 — A retribuição das horas extraordinárias prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado, será calculado com base no valor da retribuição hora, apurado nos termos do número anterior.

5 — Nenhum trabalhador que, à data de entrada em vigor deste contrato, esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial, pode sofrer diminuição do vencimento, por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

6 — A prestação do trabalho em regime de tempo parcial pelo pessoal de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, mediante acordo por escrito do trabalhador e sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

Cláusula 36.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 37.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário deverá ser remunerada com um acréscimo

correspondente a 50% da retribuição normal e as horas seguintes com um acréscimo correspondente a 100%.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este Contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês do ordenado, na qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno, nos casos em que o trabalhador a ela tenha direito.

2 — Os trabalhadores que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço, receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho, por via do interesse do trabalhador no serviço militar obrigatório, bem como no termo da suspensão, aquando o seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorram.

5 — Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esse contrato terão direito a um subsídio de refeição (Anexo III) por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

Cláusula 40.^a

(Sistema de pagamento)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este Contrato serão remunerados ao mês não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos, serão pagos nos últimos três dias úteis de cada mês.

3 — A retribuição por trabalho extraordinário poderá ser paga nos oito dias seguintes do mês a que disser respeito.

CAPÍTULO VII

Suspensão de Prestação de Trabalho

Cláusula 41.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal na indústria de Planificação é o domingo.

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro
- Terça-Feira de Carnaval (Terça para Quarta)
- Sexta-Feira Santa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus (festa móvel)
- 10 de Junho
- 1 de Julho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro — (De 24 para 25)
- 26 de Dezembro — (De 25 para 26)
- Feriado Municipal onde o trabalho é prestado.

Cláusula 42.^a

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este Contrato têm direito, em cada ano civil a trinta dias seguidos de férias.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 43.^a.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando o início do exercício de funções por força do Contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito

após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

5 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com acordo do trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que às faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 44.^a

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo na qual será incluída a remuneração por trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito e deve ser pago antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 43.^a, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 45.^a

(Escolha ou marcação da época de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de trabalhadores, ou a Comissão Sindical ou intersindical ou os Delegados Sindicais, pela ordem indicada, se existirem tais entidades.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, desde que estabelecidos com o acordo das partes.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — O início da contagem do período de férias deverá reportar-se necessariamente a um dia útil de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal 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 de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 47.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos da antiguidade.

Cláusula 48.^a**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 49.^a**(Doença no período de férias)**

1 — Se o trabalhador adoecer, durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo-se o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior, o disposto no n.º 3 da cláusula 48.^a.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle, por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a**(Violação do direito a férias)**

No caso da entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos propostos neste contrato e na Lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51.^a**(Conceito de falta)**

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 52.^a**(Tipos de faltas)**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) Onze dias seguidos por altura do casamento, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, triavós, netos, bisnetos, e trinotos, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com os trabalhadores, até dois dias.

d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a três dias;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

i) Até dois dias por mês para assuntos particulares com perda de remuneração.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 53.ª

(Comunicação e prova sobre as faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir prova, dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 54.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de qualquer direito ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte:

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas;

a) Dadas nos casos previstos na alínea f) e i) do n.º 2 da cláusula 52.ª;

b) As faltas dadas por membros da direcção do sindicato quando excedam quatro dias por mês, por delegados sindicais ou delegados das comissões intersindicais quando excedam, respectivamente, cinco ou oito horas por mês;

c) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 52.ª se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 55.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, correspondente ao pe-

ríodo de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador. A perda de retribuição será calculada com base na fórmula R.M.

30

sendo R.M. a remuneração mensal.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, de modo a que os 2 períodos sejam sempre iguais;

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano.

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VIII

Cessação do Contrato de Trabalho

Cláusula 56.ª

(Causas de extinção)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do Trabalhador.

Cláusula 57.ª

Cessação de contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer 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 do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2 segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — Exercendo o direito previsto no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração re revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 58.ª

(Cessação do Contrato de Trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

- b) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se 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 número 1 só se considera verificando a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 59.ª

(Ausência de justa causa)

Nos termos da Lei:

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

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na Lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 60.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo)

1 — Considera-se despedimento colectivo nos termos da Lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de atinguidade prevista na Lei.

Cláusula 61.ª

(Cessação do Contrato por rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4 — O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por deci-

são unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres, Trabalho de menores e Trabalhadores Estudantes

Cláusula 62.ª

(Trabalho de mulheres — Princípios gerais)

1 — A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando, de modo especial, pela preservação da sua saúde e dignidade.

2 — São garantidas às mulheres trabalhadoras, em idênticas tarefas e qualificação e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 63.ª

(Direitos especiais das mulheres)

São designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal.

c) Faltar durante noventa dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

d1) 60 dias obrigatórios e imediatamente após o parto.

d2) Os restantes trinta dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

e) A faltar uma hora por dia, seguida ou fracionada em duas meias horas, desde o nascimento de um filho e durante o período de um ano.

f) Dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem retribuição.

g) A faltar quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo de retribuição, até um dia por mês.

Cláusula 64.ª

(Trabalho de menores — Princípio geral)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

Cláusula 65.ª

(Trabalhos proibidos ou condicionados)

Fica vedada a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 Kgs.

b) A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;

c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;

d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

Cláusula 66.ª**(Trabalhadores estudantes — Direitos especiais)**

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, deixarão o trabalho, sem perda de remuneração até duas horas, nos dias em que tenham aulas, se necessário à comparência nestas.

2 — Aos trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino serão concedidos ainda as seguintes regalias:

a) Faltar, sempre que necessário para prestar provas de exames ou outras, nos estabelecimentos de ensino;

b) Faltar até dez dias consecutivos ou não, para preparação de exame;

c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;

d) Na elaboração da escala de férias será tida em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a da sua assiduidade a estas;

b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPÍTULO IX**Disciplina****Cláusula 67.ª****(Conceito de infracção disciplinar)**

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da Lei.

Cláusula 68.ª**(Processo disciplinar)**

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem precedência de processo disciplinar, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa remetida em carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 3 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até o máximo de dez e três por cada facto;

d) Serão ainda observadas as disposições legais imperativas.

4 — A sanção do despedimento sem precedência do processo disciplinar, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

6 — É permitido a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 69.ª**(Sanções disciplinares)**

1 — As infracções disciplinares serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa;

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1, incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições de previdência, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

5 — É nulo e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 70.ª

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência; ou de delegado sindical;

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou data da apresentação da candidatura a essas funções quando se não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quando a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, gozando ainda as regalias de protecção contra despedimento previsto em lei especial.

CAPÍTULO X

Comissões Paritárias

Cláusula 71.ª

(Comissões paritárias)

Na área e com o âmbito definidos no n.º 1 da cláusula 1.ª deste contrato serão constituídas a requerimento de qualquer interessado, dirigido à Secretaria Regional do Trabalho e com conhecimento à outra parte, comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 72.ª

(Composição)

1 — As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas por cinco membros efectivos, dois em representação do Sindicato, dois da entidade patronal e um da Secretaria Regional do Trabalho.

2 — Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar das comissões paritárias quatro assessores técnicos designados dois por cada parte.

3 — Os assessores a que se refere o número anterior tomarão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

4 — Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de dez dias, contados da data de recepção pela Secretaria Regional do Trabalho do requerimento previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Na falta de designação no prazo fixado, a mesma será feita pela Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 73.ª

(Atribuições)

As comissões paritárias competirá sem prejuízo do estabelecido na Lei sobre despedimentos colectivos:

a) Promover se e quando necessário, a reclassificação, dentro do sector, de trabalhadores da panificação;

b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição

ção de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço.

Cláusula 74.ª

(Deliberações)

1 — As deliberações tomadas pelas comissões paritárias obrigam os trabalhadores e as empresas a que respeitem, bem como o sindicato e a associação dos industriais.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO XII

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 75.ª

(Definição de pão)

Considera-se pão todo o produto que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo os produtos afins.

Cláusula 76.ª

(Recusa de passagem de certificado de trabalho)

A recusa da entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho até 10 dias após a recepção do pedido, constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento de recepção do pedido até à correspondente entrega ao trabalhador.

Cláusula 77.ª

(Manutenção de regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 78.ª

1 — Relativamente aos trabalhadores que hajam autorizado ou venham a autorizar o desconto na folha de ordenados das respectivas quotas sindicais, as empresas deduzirão, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecida.

2 — As entidades patronais enviarão ao Sindicato, até ao dia quinze de cada mês, as quotas sindicais descontadas nos termos do número anterior.

Cláusula 79.ª

(Retroactividade)

As tabelas de salários mensais mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária quando revistas produzirão efeitos desde a data em que a anterior tabela prefizer um ano de vigência.

ANEXO I

Definição das categorias profissionais

GRUPO I

Fabrico

Amassador — É o trabalhador que amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; manipula as massas competindo-lhe substituir o encarregado de fabrico quando não o haja, ou nas suas faltas ou impedimentos.

Aprendiz — É o trabalhador de idade superior a 14 anos que faz a sua aprendizagem para profissional das profissões descritas neste anexo.

Ajudante de padaria — É o trabalhador a quem compete cortar, pesar, enrolar e tender a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o Amassador e o Forno.

Encarregado de fabrico — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanas da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe

ainda assegurar a boa qualidade do pão e disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro — É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo enforamento, boa cozedura e desenforamento.

GRUPO II

Expedição, Distribuição e Vendas

Caixeiro — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins e similares, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É ainda responsável pela afixação em lugar visível das tabelas de preços de venda dos produtos, competindo-lhe, também, zelar pela conservação, em perfeito uso, de balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

Caixeiro de 1.º — É o caixeiro cuja venda média diária (de pão, produtos afins e similares) é igual ou superior a 7 000\$00.

Caixeiro de 2.º — É o caixeiro cuja venda média diária (de pão, produtos afins e similares) é inferior a 7 000\$00.

Parágrafo 1.º — Sempre que forem fixados oficialmente novos preços de venda de pão os valores respeitantes a vendas de pão os valores respeitantes a vendas médias diárias referidas na diferenciação de Caixeiro de 1.º e de 2.º, serão actualizados, tomando como base a percentagem da diferença média entre os novos e os anteriores valores dos referidos preços.

Parágrafo 2.º — Os trabalhadores classificados como Caixeiros de 1.º à data da entrada em vigor deste contrato, não poderão sofrer baixa de categoria por força do valor acordado para a diferenciação de Caixeiros de 1.º e de 2.º.

Caixeiro Auxiliar — É o trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o Caixeiro Encarregado e ou o Caixeiro no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade. O caixeiro nestas condições será promovido obriga-

toriamente a caixeiro de 2.º após 2 anos de permanência nesta categoria.

Caixeiro Encarregado — É o trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição e da venda ao balcão ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, distribuidores e a colectivos efectuados nesses balcões e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Distribuidor — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel ou em veículo automóvel desde que por ele não conduzido. Colabora na contagem dos produtos fabricados e no transporte e descarga de matérias primas necessárias à fabricação.

Distribuidor-Motorizado — É o trabalhador que distribui pão, produtos afins e similares pelos clientes ou postos de venda, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Colabora na contagem dos produtos fabricados e transporta as matérias primas necessárias à fabricação, podendo coadjuvar à sua descarga.

Empacotador — É o trabalhador com funções de proceder à embalagem de produtos fabricados.

Encarregado de expedição — É o trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Expedidor ou Ajudante de Expedição — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem de produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar a sua distribuição. Substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

Serventes — É o trabalhador com função de proceder à embalagem de produtos podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

ANEXO II

(Com efeitos retroactivos desde 1 de Junho
nos termos da C1.ª 79)

TABELAS SALARIAIS

Encarregado de Fabrico	29 500\$00
Amassador	28 350\$00
Forneiro	28 350\$00
Ajudante de Padaria	26 000\$00
Aprendiz do 2.º Ano	16 000\$00
Aprendiz do 1.º Ano	14 200\$00
Encarregado de Expedição	29 000\$00
Caixeiro Encarregado	27 800\$00
Distribuidor Motorizado	26 000\$00
Caixeiro de 1.ª	24 300\$00
Caixeiro de 2.ª	23 400\$00

Caixeiro Auxiliar	23 200\$00
Expedidor	23 200\$00
Distribuidor	23 100\$00
Servente	23 100\$00

Subsídio de Alimentação — 155\$00

Funchal, 7 de Julho de 1986

A Comissão Negociadora Sindical

(Assinaturas ilegíveis)

A Comissão Negociadora Patronal

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 31 de Outubro de 1986, a fl.ª 40 do Livro n.c 1, com o n.º 27, nos termos do art.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro.»

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SIND. DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS — PARA O SECTOR DE MOAGENS, MASSAS, DOÇARIAS, RAÇÕES E SIMILARES DA R. A. M. — REVISÃO

Artigo 1.º — Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, por um lado e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira é celebrada a presente revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector de Moagens, Massas, Doçarias, Rações e Similares, na Região Autónoma da Madeira, e que substitui as correspondentes disposições e matérias publicadas no JO-RAM, n.º 32, II Série, de 25 de Novembro de 1982, Suplemento, n.º 16, II Série, de 16 de Agosto de 1984 e n.º 22, III Série de 18 de Novembro de 1985.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

SECÇÃO I

Cláusula 1.ª

(Área de aplicação)

O presente contrato colectivo aplica-se na Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Âmbito)

1 — Este contrato obriga:

a) Todas as empresas representadas pela Associação outorgante;

b) Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante.

2 — As moagens, as moagens de rama e azenhas que tenham até cinco trabalhadores inclusivé, beneficiarão de tratamento mais favorável, naquelas cláusulas que comportem encargos económicos directos.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho não se aplica aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos, normalmente, a água e vento, aplicando-se neste caso, a lei geral de trabalho.

SECÇÃO II

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor, nos termos das leis.

2 — O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com excepção da tabela salarial que terá a duração máxima de 12 meses.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende reverter ou alterar.

Cláusula 23.ª

(Profissões com aprendizagem)

A aprendizagem nas categorias autorizadas,

nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, terá a duração máxima de dois anos e remuneração conforme a tabela a seguir indicada:

.....

Cláusula 41.^a

(Período normal de trabalho)

1. Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas, o período normal de trabalho semanal do pessoal é de 45 horas nos sectores de bolachas, biscoitos e confeitarias e de 44 horas nos restantes.

2 —

Cláusula 53.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 1 000\$00 por cada cinco anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — O prazo de cinco anos de permanência conta-se desde a data de ingresso do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal.

3 — Considera-se, para todos os efeitos, que as diuturnidades agora estabelecidas substituem as previstas nos anteriores instrumentos de Regulamentação Colectiva e que, porventura, tenham sido já atribuídas aos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno, tal como é definido no presente contrato, é remunerado com o acréscimo a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Esse acréscimo é de 30% (trinta por cento).

Cláusula 59.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 120\$00 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio de alimentação não será considerado para cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal (13.º mês).

3 — O subsídio previsto nesta cláusula pode ser pago mediante títulos de alimentação, tickets ou outras formas semelhantes de pagamento.

Cláusula 92.^a

(Previdência)

1 —

2 — Aos trabalhadores será concedido pelas respectivas entidades patronais, um subsídio complementar de doença de vinte por cento, enquanto se mantiver o actual esquema das Instituições de Previdência nesse particular aspecto, subsídio complementar esse que, no entanto, será reduzido na mesma proporção do aumento do actual subsídio de doença concedido por aquela instituição.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores dos sectores de bolachas, biscoitos e confeitarias.

Cláusula 97.^a

(Retroactividade)

1 — A tabela de salários mensais mínimos produz efeitos retroactivos desde o dia 1 de Maio de 1986.

2 — O disposto nas cláusulas 23.^a (aprendizagem), 53.^a (diuturnidades), 59.^a (subsídio de alimentação) e 92.^a (previdência) produzem efeitos a partir do dia 1 de Maio de 1986 e o disposto na cláusula 41.^a (período normal de trabalho produz efeitos a partir do dia 1 de Junho de 1986.

ANEXO I

Categorias profissionais

A — Indústrias de Moagem

Ajudante de Operador de Máquinas — É o profissional que coadjuva o operador nas suas funções, sob a direcção e responsabilidade deste;

Empacotador — É o profissional que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado;

B — Indústria de Alimentos Compostos para Animais

Pesador de concentrados — É o profissional que ocupa-se das operações de doseamento e mistura das matérias primas utilizadas;

Vigilante (Guarda ou Porteiro) — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, incluindo as do pessoal, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

ANEXO II

Tabela de salários mensais mínimos

CLASSES	CATEGORIAS	SALÁRIO
A	Indústria de Moagem de Trigo e Milho Encarregado Geral	75 500\$00
B	Indústria de Moagem de Trigo e Milho Moleiro	51 700\$00
C	Indústria de Alimentos Compostos para Animais Encarregado Geral Indústria de Massas Alimentícias Encarregado Geral	46 000\$00
D	Indústria de Alimentos Compostos para Animais Encarregado de Fabrico Indústria de Moagem de Trigo e Milho Encarregado de Secção Ajudante de Moleiro Indústria de Massas Alimentícias Controlador	39 100\$00
E	Indústria de Massas Alimentícias Chefe de Expedição	35 300\$00
F	Indústria de Moagem de Trigo e Milho Capataz Auxiliar de Laboratório Empacotador Encarregado Indústria de Alimentos Compostos para Animais Ajudante de Encarregado de Fabrico Indústria de Bolachas e Biscoitos Mestre ou Técnico Indústria de Massas Alimentícias Encarregado de Turno (c/um mínimo de 6 Operários)	33 900\$00
G	Indústria de Bolachas e Biscoitos Ajudante de Mestre ou Técnico Indústria de Moagem de Trigo e Milho Operador de Máquinas Indústria de Massas Alimentícias Operador de Máquinas de Fabrico Operador de Máquinas de Embalar e Serrar	32 000\$00

CLASSES	CATEGORIAS	SALARIO
H	<p>Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Pasteleiro ou Confeiteiro Chefe</p> <p>Indústria de Alimentos Compostos para Animais Operador de Adesão e Mistura Operador de Moinhos Granulador Pesador de Concentrados Empilhador Operador de Melaçagem</p>	30 800\$00
I	<p>Indústria de Moagem de Trigo e Milho Ajudante de Encarregado de Secção Ajudante de Operador de Máquinas Operador de Silos</p> <p>Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Operador de linha de fabrico Cilindrador de Massas Misturador de Massas Forneiro Controlador de Saídas</p> <p>Indústria de Massas Alimentícias Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico</p>	29 400\$00
J	<p>Indústria de Moagem de Trigo e Milho Condutor de Silos Ensacador Pesador Operário de Cargas e Descargas</p> <p>Indústria de Alimentos Compostos para Animais Alimentador de Silos Caixeiro de Armazém Cosedor de Sacos Pesador Ensacador</p> <p>Vigilante de Instalação de Fabrico Guarda ou Porteiro Auxiliar de Laboração</p> <p>Indústria de Massas Alimentícias Trabalhador não Qualificado</p>	28 400\$00

CLASSES	CATEGORIAS	SALÁRIO
L	Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Pasteleiro ou Confeiteiro Indústria de Moagem de Trigo e Milho Saqueiro Empacotador Vigilante (Guarda ou Porteiro) Indústria de Massas Alimentícias Porteiro	28 400\$00
M	Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Conf. Ajudante de Cilindrador de Massas Ajudante de Forno Ajudante de Controlador de Saídas Empacotador Distribuidor de Encomendas	28 400\$00
N	Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Primeiro Ajudante de Pasteleiro ou Conf.	28 400\$00
O	Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Auxiliares (Bolachas e Biscoitos)	28 400\$00
P	Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Segundo Ajudante de Pasteleiro ou Confeiteiro	28 400\$00
Q	Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Auxiliares (Pasteleiro ou Confeiteiro) Vigilante (Guarda ou Porteiro) Indústria de Moagem de Trigo e Milho Aprendiz ou Auxiliar	24 000\$00
R	Indústria de Massas Alimentícias Aprendiz do 2.º Ano	19 900\$00
S	Indústria de Massas Alimentícias Aprendiz do 1.º Ano Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Aprendiz do 2.º Ano	17 900\$00
T	Indústria Bolachas, Biscoitos, Past. e Confeitaria Aprendiz do 1.º Ano	15 400\$00

Local e data de celebração: Funchal, 12 de Agosto de 1986.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal,

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas na R.A.M.,

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 31 de Outubro de 1986, a fl.º 40, do Livro n.º 1, com o n.º 29, nos termos do art.º 24.º, do Decreto Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro».

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TRANSPORTE RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE EMPRESAS NÃO PERTENCENTES AO SECTOR DE CAMIONAGEM DE CARGA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL

ARTIGO 1.º

Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal, por um lado, e, por outro o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira é celebrada a presente revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para os profissionais ao serviço de empresas não pertencentes à Camionagem de Carga na Região Autónoma da Madeira.

ARTIGO 2.º

A presente revisão com área e âmbito definido no CCT celebrado entre os signatários e que vem publicado no JORAM, III Série, Número 21 de 4 de Novembro de 1985, dá nova expressão pecuniária ao Anexo III (TABELA SALARIAL) nos seguintes termos:

ANEXO III

(TABELA SALARIAL)

Categorias profissionais	Valores
Motorista de Pesados de Mercadorias	30 800\$00
Motorista de Ligeiros de Mercadorias	28 500\$00
Ajudante de Motorista ou Servente	24 400\$00

A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Julho de 1986.

Local e data de celebração:

Funchal, 13 de Outubro de 1986. — Pel'a Associação Comercial e Industrial do Funchal

(Assinaturas ilegíveis)

Pel'o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira

(Assinatura ilegível)

«Deposito em 31 de Outubro de 1986, a fl.º 40 do Livro n.º 1, com o n.º 26, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro».

CCT ENTRE A SSOC. DE REPRESENTANTES DE ESTABELECIMENTOS DO ENSIO PARTICULAR (AEEP) E A FEDER. NACIONAL DOS PROFESSORES E OUTROS

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

(Âmbito)

1 — O presente CCT é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular representados pela Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados ou não pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Entendem-se por estabelecimentos de ensino particular as instituições criadas por pessoas singulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvolvam actividades regulares de carácter educativo.

Artigo 2.º

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente contrato terá o seu início de vigência em 1 de Outubro de 1986 e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — As cláusulas sem expressão pecuniária terão um período de vigência de 24 meses, se período inferior não vier a ser estabelecido por lei.

3 — As tabelas salariais e as restantes cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses.

4 — Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de revisão à parte contrária, que poderá ter lugar decorridos que sejam dez meses sobre a data do início de vigência do contrato no respeitante à matéria de expressão pecuniária e vinte meses no que respeita à restante matéria, salvaguardando o previsto no n.º 2, *in fine*.

5 — 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.

6 — As negociações iniciar-se-ão até quinze dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

Artigo 3.º

(Manutenção de regalias)

Com salvaguar do entendimento de que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- h) Em geral, dar integral cumprimento às dis-

posições legais e convencionais aplicáveis reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;

i) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

j) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

Artigo 5.º

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
 - b) Exercer com competência, zelo e dedicação as funções que lhes sejam confiadas;
 - c) Aceitar, até ao fim do ano escolar, e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho, os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
 - d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como a assistência a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
 - e) Assistir, até ao fim do ano escolar, a cursos de formação, reciclagem e aperfeiçoamento, quer de iniciativa oficial, quer privada, neste último caso sem agravamento do horário, salvo se o seu interesse pedagógico for comprovadamente reconhecido pelo Ministério da Educação;
 - f) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
 - g) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
 - h) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições;
- Respeitar o horário do professor em outros estabelecimentos de ensino nos quais preste serviço;

Não colidir com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores, quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

i) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos, segundo o que for definido em conselho escolar;

j) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de reciclagem ou de formação referidos na alínea g) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;

l) Participar, por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado nesse mesmo ano matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos;

m) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos mesmos alunos, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;

n) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal, e apresentar a respectiva prova, de acordo com a alínea j) do artigo 4.º;

o) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos.

Artigo 6.º

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhes 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 colegas;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

g) Impedir a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada nos termos da lei sindical;

h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

m) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

n) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;

o) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;

p) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;

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

r) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 7.º

(Transmissão e extinção do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão de exploração os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

6 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 8.º

(Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais serão obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 9.º

(Direito à actividade sindical no estabelecimento)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento 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, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais, ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 10.º

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 11.º é o seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto no artigo 11.º

Artigo 11.º

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais, conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão comunicá-lo à entidade patronal, ou aos seus representantes, com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 12.º

(Direito de reunião nas instalações do estabelecimento)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 13.º

(Cedência de instalações)

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Artigo 14.º

(Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais)

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais, de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos

restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 15.º

(Quotização sindical)

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nomes dos trabalhadores, por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 16.º

(Greve)

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 17.º

(Profissão, categorias profissionais e promoção)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo 1.

2 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a di-

versas categorias profissionais, ser-lhe-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 61.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grau na tabela de remunerações mínimas.

5 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 18.º

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a quinze dias, salvo para os trabalhadores com funções pedagógicas, para os quais, mediante acordo escrito, poderá ser elevado até seis meses.

2 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 3 anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, para isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Artigo 19.º

(Contratos a prazo)

1 — A celebração de contratos a prazo entre as entidades patronais e os trabalhadores sujeitos

ao presente contrato será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem prazo, nos seguintes casos:

a) Se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contratos por tempo indeterminado;

b) Se houver denúncia sem fundamento do contrato a prazo, para admitir outro trabalhador nas mesmas tarefas, ou se não for dada preferência ao trabalhador em causa em nova admissão no prazo de seis meses.

2 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a prazo são iguais aos trabalhadores permanentes, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

3 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

4 — O contrato de trabalho a prazo certo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, vencimento, local de trabalho e início e termo do contrato.

5 — No termo do prazo estabelecido o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

6 — Aos trabalhadores que prestam serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

Artigo 20.º

(Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes)

1 — Para os trabalhadores com funções docentes o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) No ensino infantil — 25 horas de trabalho lectivo, mais 2 horas de coordenação, mais 3 horas de preparação de actividades na escola;

b) No ensino primário — 25 horas de trabalho lectivo semanais, mais 3 horas de coordenação;

c) Nos ensinios preparatório e secundário — 22 a 25 horas semanais, mais 2 horas mensais destinadas a reuniões;

d) No ensino especial — 22 horas, mais 3 ho-

ras semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;

e) No ensino de línguas em cursos extracurriculares — 25 horas de presença, para um máximo de 22 horas de aulas, sendo o valor da retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{14 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

2 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago nos termos do artigo 43.º.

3 — Os trabalhadores do CPES/ES não poderão ter um horário lectivo superior a 33 horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

Artigo 21.º

(Horário dos directores de turma)

Nos estabelecimentos de ensino onde existam directores de turma os trabalhadores docentes a quem sejam atribuídas estas funções terão direito a uma redução de duas horas no respectivo horário semanal ou, em alternativa, a perceberem a remuneração correspondente a duas horas semanais por cada direcção de turma que lhe seja atribuída.

Artigo 22.º

(Período normal de trabalho dos restantes trabalhadores)

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelo artigo anterior é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

a) Trabalhadores de escritório, contínuos, paquetes, telefonistas e enfermeiros — 40 horas;

b) Vigilantes e prefeitos — 42 horas;

c) Restantes trabalhadores — 42 horas;

d) Psicólogos — 36 horas, sendo 24 horas de atendimento directo.

Por atendimento directo entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos

que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes 12 horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;

e) Terapeuta — 30 horas, sendo 25 horas de atendimento directo e 5 horas destinadas a reuniões e programação do trabalho;

f) Técnico de serviço social — 36 horas.

2 — As horas constantes do número anterior serão distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme os estabelecimentos tenham ou não actividades ao sábado, com excepção dos jardineiros e guardas, e sem prejuízo de horários mais favoráveis.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas e 30 minutos nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea b) do n.º 1.

5 — O período normal de trabalho semanal dos ex-vigilantes com funções pedagógicas que não hajam optado pelo ingresso na categoria de prefeito é de 30 horas.

Artigo 23.º

(Regras quanto à elaboração do horário dos docentes)

1 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 18.º, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de

currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina determinada pelo Ministério da Educação, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades para-escolares a determinar pela direcção do estabelecimento.

4 — Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço do professor.

5 — Se se verificarem alterações que repercutam nas horas de serviço e daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desempenho de actividades para-escolares, a acordar com a direcção do estabelecimento.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Os professores que estejam submetidos a horários de ocupação não completa têm prioridade sobre os outros no aumento de horário, desde que possuam os requisitos legais exigidos.

8 — Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

9 — Quaquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de lição e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

10 — A entidade patronal não poderá impor ao professor um horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

11 — Se por motivo de serviço oficial, de carácter pedagógico e devidamente comprovado, decorrente de obrigações contraídas previamente no início do ano lectivo, ou que lhe sejam impostas independentemente da sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de cumprir o horário esta-

belecido, poderá exigir a redução, de harmonia com as necessidades daquele serviço.

Artigo 24.º

(Intervalos de descanso)

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder quatro ou cinco horas de trabalho, conforme se trate de empregados de escritório ou de outros trabalhadores.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora nem superiores a duas horas.

Artigo 25.º

(Trabalho extraordinário)

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho extraordinário.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos habituais.

6 — Sempre que a prestação de trabalho extraordinário obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

Artigo 26.º

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período decorrente entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 27.º

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 28.º

(Substituição de trabalhadores)

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferencialmente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e, de entre estes, aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenhem outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor, exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

3 — Na impossibilidade de substituir um trabalhador ausente nos termos previstos no n.º 1 deste artigo, poderá ser celebrado um contrato de trabalho a prazo com um trabalhador estranho ao estabelecimento, de acordo com o n.º 9 do artigo 19.º.

Artigo 29.º

(Efeitos de substituição)

1 — No caso de o trabalhador contratado nos termos do artigo anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de celebração do contrato.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua para além de quinze dias, salvo em caso de férias, de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar de 90 dias consecutivos ou 120 interpolados, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

4 — O trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 30.º

(Descanso semanal)

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto nos artigos 20.º e 22.º.

2 — Nos colégios que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores de cozinha, refeitório e copa e os empregados de limpeza necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 31.º

(Férias — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 30 dias de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a quinze dias de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, conforme a vontade do trabalhador.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestados com acréscimo de 100%.

9 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

10 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Artigo 32.º

(Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas)

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos do Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixado oficialmente apenas poderá ser dedicado a:

a) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;

b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;

c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;

d) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas nos ensinos infantil e especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas; na medida em que se verifique uma redução significativa do número de alunos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade, de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

4 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 2 deste artigo.

Artigo 33.º

(Férias — Restantes trabalhados)

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo artigo anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

Artigo 34.º

(Férias e impedimentos prolongados)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — O chamamento à prestação de serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

Artigo 35.º

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Artigo 36.º

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvidos a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, que se pronunciarão sobre a justeza e oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de tra-

balho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão durante a licença da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

Artigo 37.º

(Impedimentos prolongados)

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 38.º

(Faltas — Definição)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos ensinos preparatório e secundário e de cursos extracurriculares será tida como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardado o disposto no n.º 2 do artigo 40.º.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores como horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a decorrer.

6 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 39.º

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico, desde que devidamente comprovadas;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou do segundo grau da linha colateral (avós e bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas, por um dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

e) As dadas durante onze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;

f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;

g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

i) As que resultem de motivo de força maior ou de caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

j) As que resultem de imposição legal devidamente comprovada, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;

l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

o) As dadas para prestação de provas de exame em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

7 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea f), n.º 1, deste artigo;

b) As dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de prevenção respectivo.

8 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um

dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

9 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador.

Artigo 40.º

(Faltas Injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsos;

b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou a 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos ensinos preparatório e secundário e de cursos extracurriculares, que, no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos, não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 5 do artigo 38.º.

CAPÍTULO VII

Deslocações

Artigo 41.º

(Trabalhadores em regime de deslocações)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habi-

tual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

c) Deslocações para as regiões autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá á sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 a entidade patronal:

a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagará o subsídio de refeição, no montante de 500\$, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;

c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos da alínea b) do n.º 1 o trabalhador terá direito:

a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — 200\$;

Almoço ou jantar — 750\$00

Dormida com pequeno-almoço — 2 000\$;

Diária completa — 3 000\$;

Ceia — 400\$.

c) Ao pagamento dos transportes desde o local do trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda

o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de despesas normais de alojamento excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação de refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,30 sobre o preço do litro de gasolina super em vigor na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas, e à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 horas e as 5 horas.

CAPÍTULO VIII

Rtribuições

Artigo 42.º

(Remunerações mínimas)

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos ensinos preparatório e secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

Artigo 43.º

(Remunerações do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples acrescida das seguintes percentagens:

a) 100%, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;

b) 200%, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

2 — Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

3 — Para cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \frac{\text{retribuição mensal}}{30}$$

Artigo 44.º

(Remuneração do trabalho nocturno)

1 — As horas de trabalho prestado além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25%.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno que resultem da substituição de aulas anteriormente leccionadas em período diurno pelo professor serão remuneradas com um acréscimo de 50%, enquanto tal situação se mantiver.

Artigo 45.º

(Subsídios — Generalidade)

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idên-

tica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 46.º

(Subsídio de férias)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deverá ser pago até quinze dias antes do início das férias.

Artigo 47.º

(Subsídio de Natal)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido um subsídio de Natal, a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiveram direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar doze meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil, quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos, a título de subsídio de Natal, dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Artigo 48.º

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 49.º

(Regime de pensionato)

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

a) 8 700\$, para os trabalhadores dos níveis 20 a 12, inclusive;

b) 5 500\$, para os trabalhadores dos níveis 11 a 6, inclusive;

c) 3 100\$, para os restantes trabalhadores.

2 — Aos professores primários, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que por razões de ordem educativa devam tomar as refeições juntamente com os alunos ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Aos trabalhadores incluídos nos níveis salariais 1, 2, 3, 4 e 5 será facultada uma refeição principal pelo valor máximo igual a metade do valor expresso na alínea c) do n.º 1 deste artigo, desde que se verifiquem, cumulativamente, as duas condições seguintes:

Que a refeição seja tomada dentro dos períodos lectivos em que o refeitório esteja a funcionar;

Que no estabelecimento haja trabalhadores abrangidos pela citada alínea c) do n.º 1.

5 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de pensionato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 50.º

(Diuturnidades — Alteração de regimes)

Mantém-se a alteração do regime estabelecido no CCT do ensino particular e cooperativo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1982, com excepção dos trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto e ou em acumulação, de acordo com o n.º 5 do artigo 51.º.

Artigo 51.º

(Diuturnidades — Novo regime)

1 — Às remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção será acrescida uma diuturnidade de 1 750\$ por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores docentes que em 1 de

Agosto de 1975 possuíam dez ou mais anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos pertencentes à mesma entidade patronal será atribuída uma diuturnidade especial de 2 250\$, marcando aquela data o início de contagem do tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

3 — Aos trabalhadores que em 1 de Agosto de 1975 possuíam mais de cinco anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal será devida uma primeira diuturnidade de 1 750\$, marcando aquela data o início da contagem de tempo de serviço para o vencimento da segunda diuturnidade.

4 — Aos trabalhadores que em 1 de Agosto de 1975 não possuíam cinco anos de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal é contado o tempo de serviço anterior àquela data para efeitos de vencimento da primeira diuturnidade.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que pratiquem.

Artigo 52.º

(Carreiras profissionais)

1 — A presente tabela salarial implica a abolição do anterior regime de diuturnidades percentuais dos trabalhadores docentes, que é substituído por um regime de valores fixos, comum a todos os trabalhadores, e pela introdução de novos escalões-níveis de vencimentos, aos quais os professores terão acesso de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e com o tempo e classificação de serviço.

2 — Conscientes das dificuldades que se levantam relativamente à regularidade de uma carreira profissional, nomeadamente no que diz respeito aos trabalhadores docentes, acordam as partes outorgantes da presente convenção em introduzir por agora os conceitos de bom e efectivo serviço, recorrendo para essa classificação apenas a critérios objectivos e com consagração legal. Isto sem prejuízo de, em futuras negociações, se estabelecerem então critérios mais rigorosos para a classificação do serviço dos trabalhadores do ensino particular.

3 — Enquanto não forem definidos outros critérios para a classificação do serviço ter-se-á co-

mo bom e efectivo o serviço prestado no cumprimento dos deveres profissionais.

4 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento, em regime de dedicação exclusiva e predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

5 — Para efeitos de progressão dos professores nos vários escalões de vencimento, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Artigo 53.º

(Profissionalização em exercício)

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado, os professores obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhe seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impositivos devidamente comprovados.

3 — As reuniões do conselho pedagógico, conselho de professores ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício estão abrangidas pelas excepções previstas no n.º 2 do artigo 20.º.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Artigo 54.º

(Trabalho de mulheres)

1 — Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Frequência de consultas pré-natais e de planeamento familiar durante as horas de serviço,

sem perda de retribuição, desde que se verifique a impossibilidade de as mesmas terem lugar sem prejuízo do período normal de trabalho;

b) Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até três meses após o parto;

c) Faltar até 90 dias por ocasião do parto, sem prejuízo da antiguidade e de demais regalias;

d) Faltar até 30 dias, no máximo, no caso de aborto ou parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;

e) Após o parto e durante um ano, dois períodos diários para aleitação de 30 minutos cada um ou a equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser compensada.

2 — Nos casos previstos na alínea d) do número anterior não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 deste artigo.

3 — A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos das alíneas c) e d) do número anterior, a retribuição correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar-lhe a comparticipação que vier a receber da Previdência.

Artigo 55.º

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais, sem que isso implique tratamento menos favorável, devendo ser-lhes facultado um dia para preparação dos exames de cada disciplina para além daqueles em que os exames se realizarem.

2 — O trabalhador terá de fazer prova de que se apresentou a exame.

3 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

Artigo 56.º**(Trabalho de menores)**

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X**Cessação do contrato de trabalho****Artigo 57.º****(Regime de cessação dos contratos de trabalho)**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI**Processos disciplinares****Artigo 58.º****(Processos disciplinares)**

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XII**Segurança social****Artigo 59.º****(Previdência — Princípios gerais)**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 60.º**(Subvenção de doença)**

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença ou seguro por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 61.º**(Invalidez)**

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Artigo 62.º**(Seguros)**

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XIII**Comissão técnica paritária****Artigo 63.º****(Constituição)**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato será criada, mediante comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 64.º

(Competência)

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 65.º

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A presidência da comissão será rotativa, por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das partes outorgantes.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais**A — Trabalhadores em funções pedagógicas**

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que

elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Educador(a) de infância. — É o(a) trabalhador(a) habilitado(a) com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc.. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado(a) por educador(a) de infância o(a) trabalhador(a) habilitado(a) por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado(a).

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal. Estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede à investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como: fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados, quer biológicos, ambientais e pessoais, do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia ou psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens, ou em pro-

blemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Terapeuta. — Avalia e procede ao tratamento de deficientes físicos, mentais ou outros através de actividades próprias, consoante a sua especialidade. Colabora no diagnóstico através da avaliação dos deficientes. Reeduca e reabilita funções alteradas, de modo a ajudar os deficientes a atingir um máximo de independência física e psíquica, por meio de actividades educacionais, manuais, artísticas, recreativas e outras. Pode fazer parte de equipas de reabilitação e ou reeducação, aplicando técnicas específicas da sua profissão e especialidade.

Técnico de serviço social. — Trabalhador habilitado com curso superior específico. Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com o serviço dos estabelecimentos; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

B — Trabalhadores de escritório

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; 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.

Chefe de escritório e chefe de departamento, de divisão ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre uma ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias e exerce dentro do sector que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e planeia as actividades do sector segundo orientação e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e material e a admissão de pessoal necessário ao bom funcio-

namento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrita dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas, ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade da empresa perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros ma-

teriais e executa algumas tarefas que caracterizam as funções de escriturário.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento de documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados e promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário principal/subchefe de secção. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramento e cálculos contabilísticos e estatísticas complexas e tarefas de relação a fornecedores e ou clientes que obviam a tomada de decisões com correcção, ou executa as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, cordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação 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 outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob ordens e responsabilidade de um escriturário, a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em esteno-dactilografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia e dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de textos.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — É 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.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como: interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras e calculadoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas e recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de sensibilização, em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação e outras. Pode também verificar a exactidão dos dados sen-

sibilizados, efectuando tarefas semelhantes às que não tenham sido sensibilizadas correctamente.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção 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 diária do gabinete e providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de um caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados 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.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita, às secções respectivas, os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é res-

ponsável pela conservação dos alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados e mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controle aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das assistências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, quando não houver pessoal próprio, e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entrega de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-

-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo as mesas da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado do refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

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

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e de mercadorias e receber correspondência.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente; vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas; assiste os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Costureira. — É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregada de rouparia. — É a trabalhadora responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeira. — É a trabalhadora que passa a ferro, alisa as peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeira. — É a trabalhadora que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quando há necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê à alimentação de combustível dos veículos que lhe estejam entregues, segundo o que acordar com a entidade patronal. O motorista de pesados está ad-

trito a veículos pesados e pode também exercer as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonista

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa, quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiro

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria, de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas tais como: colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

Densidades e condições específicas de trabalho dos trabalhadores de escritório, hotelaria, vigilância, portaria, limpeza e actividades similares

A) Trabalhadores de escritório

Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, ascendem a terceiros-escriturários.

2 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários e os perfuradores-verificadores, operadores de registo de dados de 2.ª, os operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª e os operadores mecanográficos de 2.ª ascenderão automaticamente à categoria imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

3 — Para efeitos dos números anteriores será contado todo o tempo de serviço prestado a partir de 1 de Agosto de 1975.

4 — O estágio para operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador mecanográfico terá a duração máxima de quatro meses.

Densidades

1 — Por cada seis profissionais de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção.

2 — Por cada quinze profissionais de escritório é obrigatória a existência de um chefe de serviços ou equiparado.

3 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50% dos escriturários.

4 — O número de trabalhadores classificados como escriturário principal/subchefe de secção e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10% do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores de computador, planeadores de informática, arquivistas de informática, operadores mecanográficos, operadores de registo de dados, operadores de máquinas de contabilidade, contro-

ladores de informática e operadores de máquinas auxiliares.

B) Trabalhadores de hotelaria

Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

Condições básicas de alimentação e vestuário

Alimentação:

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância igual à dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que, por prescrição médica, necessitar de alimentação especial, esta será fornecida em espécie.

C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D) Motoristas

Condições específicas

1 — As condições mínimas de admissão são:
Ter habilitações exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 horas e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

ANEXO III

**Tabela de vencimentos dos trabalhadores do ensino particular e cooperativo
a vigorar entre 1 de Outubro de 1986 e 30 de Setembro de 1987**

Nível	Categoria	Vencimento base	Hora semanal
20	Professor profissionalizado de grau superior ou adjunto de grau superior com vinte anos de bom e efectivo serviço	77 000\$00	3 500\$00
19	Professor profissionalizado de grau superior ou adjunto de grau superior com quinze anos de bom e efectivo serviço	72 600\$00	3 300\$00
18	Professor profissionalizado de grau superior com dez anos de bom e efectivo serviço	68 200\$00	3 100\$00
17	Professor profissionalizado de grau superior com cinco anos de bom e efectivo serviço Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e dez ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do ensino especial com especialização de dez ou mais anos de bom e efectivo serviço Psicólogo com dez ou mais anos de bom e efectivo serviço Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com dez ou mais anos de bom e efectivo serviço	63 800\$00	2 900\$00
16	Professor profissionalizado de grau superior Professor do ensino primário com magistério e vinte anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio e vinte anos de bom e efectivo serviço Psicólogo com cinco anos de bom e efectivo serviço	59 400\$00	2 700\$00
15	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e com cinco anos de bom e efectivo serviço Professor profissionalizado sem grau superior com dez ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do ensino especial com cinco anos de bom e efectivo serviço Professor do ensino primário com magistério e com quinze anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio e com quinze anos de bom e efectivo serviço Psicólogo Chefe de escritório, de divisão e de serviço Terapeuta com curso e estágio e dez ou mais anos de bom e efectivo serviço Instrutor de Educação Física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com cinco anos de bom e efectivo serviço Técnico de serviço social com dez ou mais anos de bom e efectivo serviço	56 100\$00	2 550\$00
14	Professor não especializado com habilitação própria de grau superior Professor profissionalizado com habilitação sem grau superior e com cinco anos de bom e efectivo serviço Professor do ensino especial com especialização Professor do ensino primário com magistério e dez anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio e dez anos de bom e efectivo serviço Professor com habilitação própria sem grau superior e dez ou mais anos de bom e efectivo serviço	53 900\$00	2 450\$00

Nível	Categoria	Vencimento base	Hora semanal
14	Tesoureiro ... Contabilista ... Terapeuta com curso e estágio e com cinco anos de bom e efectivo serviço ... Técnico de serviço social com cinco anos de bom e efectivo serviço ...	53 900\$00	2 450\$00
13	Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior ... Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Restantes professores do ensino preparatório e secundário com dez ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Professor do ensino primário com magistério e cinco anos de bom e efectivo serviço ... Educador de infância com curso e estágio e cinco anos de bom e efectivo serviço ... Professor de cursos extracurriculares com dez ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Chefe de secção, Guarda-livros, Documentalista ... Terapeuta com curso e estágio ... Técnico de serviço social ...	48 400\$00	2 200\$00
12	Professor com habilitação própria sem grau superior ... Restantes professores do ensino preparatório e secundário com cinco anos de bom e efectivo serviço ... Professor do ensino primário com magistério ... Educador de infância com curso e estágio ... Professor do ensino especial sem especialização ... Professor de cursos extracurriculares com cinco anos de bom e efectivo serviço ...	44 000\$00	2 000\$00
11	Restantes professores do ensino preparatório e secundário ... Professor do ensino primário sem magistério com diploma, curso complementar e com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Educador de infância sem curso com diploma, com curso complementar e com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Secretária de direcção ... Correspondente em línguas estrangeiras ... Escriturário principal ... Subchefe de secção ... Enfermeiro ... Professor de cursos extracurriculares ... Instrutores de Educação Física ou diplomados pelas ex-escolas de educação física ...	40 700\$00	1 850\$00
10	Professor do ensino primário sem magistério com curso complementar e diploma ... Educador sem curso, com curso complementar e diploma ... Primeiro-escriturário ... Caixa ... Operador de máquinas de contabilidade ... Operador mecanográfico ... Encarregado de refeitório ... Cozinheiro-chefe ... Oficial electricista ...	39 500\$00	—

Nível	Categoria	Vencimento base	Hora semanal
9	Restantes professores do ensino primário com diploma e com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Restantes educadores de infância com diploma e com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço Motorista de pesados e ligeiros Carpinteiro Pedreiro Pintor	38 000\$00	—
8	Restantes professores do ensino primário com diploma Restantes educadores de infância com diploma Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo Perfurador-verificador de 1.ª Operador mecanográfico estagiário	36 000\$00	—
7	Auxiliar de educação Prefeito	34 500\$00	—
6	Professor do ensino primário com diploma para as povoações rurais (regentes) Professor autorizado para o ensino primário Educador de infância autorizado Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de rouparia Terceiro-escriurário Perfurador-verificador de 2.ª Telefonista Vigilante com dez ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	34 000\$00	—
5	Vigilante com cinco anos de bom e efectivo serviço	32 000\$00	—
4	Estagiário de 2.ª Dactilógrafo do 2.º ano Recepcionista Vigilante Porteiro Guarda Jardineiro Engomadeira Lavadeira Costureira Empregado de balsão Empregado de refeitório Contínuo	31 000\$00	—
3	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Contínuo menor de 21 anos Empregado de camarata Empregado de limpeza	28 000\$00	—
2	Paquete de 16/17 anos	19 500\$00	—
1	Paquete de 14/15 anos	17 500\$00	—

Nota.—A hora semanal respeita aos professores do ensino reparatório e secundário.

Pela Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular:

(Assinatura ilegível)

Pela Federação Nacional dos Professores, em nome dos Sindicatos dos Professores dos Açores, da Grande Lisboa, da Madeira, do Norte, da Região Centro e da Zona Sul:

Manuel André

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

Manuel André

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Manuel André

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Manuel André

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Manuel André

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Lisboa:

Manuel André

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Augusto Sousa

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

Manuel André

Pelo Sindicato dos Técnicos do Serviço Social:

Manuel André

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, *Amável Alves*.

Depositado em 29 de Agosto de 1986, a fls. 123 do livro n.º 4, com o n.º 330/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT ENTRE AS ASSOCIAÇÕES COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E DOS INDUSTRIAIS DE CONSTRUÇÃO DA MADEIRA E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS METALÚRGICOS E METALOMECÂNICOS E MINAS DE PORTUGAL E OUTROS — CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA — ALTERAÇÕES. (JORAM N.º 3, III SÉRIE, DE 1.2.84).

Em representação do Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Distrito do Funchal:

— José Hilário Bernardo Pereira
— Jorge Perestrelo de Andrade

— João Baptista Gomes Joaquim
— José Emanuel Rodrigues Gomes.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT CELEBRADO ENTRE A ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE PANIFICAÇÃO DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA O SECTOR DA INDÚSTRIA DE PANIFICAÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

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 artigo 29.º tornará a supracitada convenção aplicável na Região Autónoma da Madeira:

a) As 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 signatária ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 31 de Outubro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA O SECTOR DE MOA GENS, MASSAS, DOÇARIAS, RAÇÕES E SIMILARES DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA.

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 publicada.

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

a) As relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não inscritas na associa-

ção patronal outorgante que, na área da convenção, 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 signatária, ao serviço das entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 31 de Outubro 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 DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE EMPRESAS NÃO PERTENCENTES AO SECTOR DE CAMIONAGEM DE CARGA DA REGIÃO AUTONOMA DA MADEIRA — REVISÃO SALARIAL

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 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 as condições de trabalho constantes

da aludida convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira:

a) A todas as entidades patronais do sector económico abrangido, que não estando filiados na associação patronal outorgante possuam ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não na associação sindical signatária;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais daquele sector, abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 31 de Outubro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DE REPRESENTANTES DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR (AEEP) E A FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES E OUTROS.

Nos termos do n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e do n.º 1 do art.º 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 das alterações à convenção referida em epígrafe, publicada no BTE, I Série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1986 e transcrita neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir, tornará as condições de trabalho constantes da aludida convenção extensivas na Região Autónoma da Madeira, a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, que exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões

e categorias profissionais previstas, filiados nas associações signatárias ou não, bem como os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações signatárias, ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade abrangida.

Nos termos do n.º 6 do citado art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão reduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação deste Aviso.

Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 14 de Outubro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

PE DO AE CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA, E.P. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SECTOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA.

NO JORAM, n.º 17, III Série, de 1 de Setembro de 1986, foi publicado o AE mencionado em títulos.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre a entidade patronal e os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante;

Considerando a existência de trabalhadores não filiados e conseqüentemente não abrangidos, e atentos à justiça e à necessidade de uniformizar as condições de trabalho no mesmo sector de actividade;

Cumprido 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 do competente Aviso, no

JORAM, n.º 17, III Série, de 1 de Setembro de 1986 ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

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 Serviços Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do AE celebrado entre a Empresa de Electricidade da Madeira, E.P.,

e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira, publicado no JORAM, n.º 17, III Série, de 1 de Setembro de 1986, são tornadas extensivas aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados no Sindicato outorgante, ao serviço da entidade patronal signatária.

Artigo 2.º

Esta portaria entra em vigor nos termos da lei.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e do Plano, 10 de Outubro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional do Plano, *Miguel José Luís Sousa*.

PE DO CCT ENTRE A ACAP — ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO AUTOMÓVEL DE PORTUGAL E OUTRAS E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA METALURGIA, METOMECÂNICA E MINAS DE PORTUGAL E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

No BTE, I Série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1986 foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 20, de 16.10.86, o CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e Outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e Outros.

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 20, III Série, de 16.10.86.

Manda o Governo Regional da Madeira ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do art.º 1 do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e Outras — alteração salarial e outras, publicado no BTE, I Série, n.º 32, de 29.8.86 e transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 20, de 16.10.186, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes, que exerçam a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

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 Agosto de 1986.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, 31 de Outubro de 1986. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Rui Emanuel Baptista Fontes*.

PE DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS AGÊNCIAS DE VIAGENS E TURISMO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE TERRA DA MARINHA MERCANTE, AERONAVEGAÇÃO E PESCA.

No BTE, I Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1986, foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 20, de 16.10.86 o CCT entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo 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 da uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no n.º 1 do 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 20, III Série, de 16.10.86.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, pu-

blicado no BTE, n.º 30, I Série, de 15 de Agosto de 1986 e transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 20, de 16.10.86, são tornadas extensivas, nesta Região Autónoma:

a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam na área da convenção a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato signatário ao serviço das entidades patronais inscritas 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 Abril de 1986, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações iguais até ao máximo de 4.

Secretarias Regionais dos Assuntos Sociais e da Economia, 31 de Outubro 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 CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO DA IMPRENSA NÃO DIÁRIA E OUTROS E A FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA E OUTROS.

No BTE, I Série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986 foi publicado e posteriormente transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 20, de 16.10.86, o CCT entre a Associação da Imprensa não Diária e Outros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros.

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 da uniformização das condições de trabalho;

Cumprido o disposto no n.º 1 do 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 20, de 16.10.86.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Presidente do Governo e Secretário Regional dos Assuntos Sociais, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação da Imprensa não Diária e Outros e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros, publicado no BTE, I Série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986 e transcrito no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 20, de 16.10.86, são tornadas extensivas, nesta Região Autónoma:

a) A todas as empresas proprietárias de publicações periódicas diárias e não diárias informativas e agências noticiosas não outorgantes das alterações e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

b) Aos trabalhadores, não inscritos nas associações sindicais outorgantes, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço de empresas filiadas na Associação da Imprensa não Diária e demais entidades patronais outorgantes das alterações.

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 Maio de 1986, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações iguais até ao máximo de 4.

Presidência do Governo Regional e Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 31 de Outubro de 1986. — O Presidente do Governo Regional, *Alberto João Cardoso Gonçalves Jardim*. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

PE DOS CCT PARA OS JORNALISTAS

No BTE, I Série, n.º 24, de 29 de Junho de 1986, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação da Imprensa não Diária e algumas empresas e o Sindicato dos Jornalistas.

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 da uniformização das condições de trabalho;

Considerando que pode ser determinada a extensão apenas de parte do conteúdo das convenções colectivas cujo âmbito se pretende alargar;

Cumprido o disposto no n.º 1 do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, com a publicação do Aviso para PE, JORAM, n.º 20, III Série, de 16.10.86.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo seu Presidente e pelo Secretário Regional dos Assuntos Sociais, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As cláusulas 6.ª, 8.ª, 9.ª, 38.ª, 45.ª e 66.ª e tabelas A e B do segundo quadro do Anexo I do CCT celebrado entre a Associação da Imprensa não Diária e algumas empresas e o Sindicato dos Jornalistas, publicado no BTE, I Série, n.º 24, de 29 de Junho de 1986, são tornadas extensivas nesta Região Autónoma:

a) As empresas periódicas (C.A.E. - 3420.2.1.3 não filiadas na Associação da Imprensa não Diária e às filiadas ou não na Associação da Imprensa Diária, bem como às Agências Noticiosas (C.A.E. - 8329.0.0) não outorgantes da referida convenção

e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato signatário ao serviço de empresas já abrangidas pela convenção.

2 — Não é objecto da extensão determinada no número anterior o § único do número 4 da cláusula 8.ª da convenção.

Artigo 2.º

A presente portaria de extensão produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1986.

Presidência do Governo Regional e Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, 31 de Outubro de 1986. — O Presidente do Governo Regional, *Alberto João Cardoso Gonçalves Jardim*. — O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

Preço deste número: 120\$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».	ASSINATURAS PARA 1987		«O preço dos anúncios é de 60\$00 a linha, acrescido do respectivo imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional da Madeira».
	As três séries Ano ... 2 850\$	Semestre 1 425\$00	
	As duas séries » ... 2 250\$	» 1 125\$00	
	A 1.ª série » ... 1 125\$	» 562\$50	
	A 2.ª série » ... 1 125\$	» 562\$50	
	A 3.ª série » ... 1 125\$	» 562\$50	
	Números e Suplementos — preço por página, 3\$00		
	A estes valores acrescem os portes de correio (Portaria n.º 124/86 de 6 de Outubro 1986)		