

Boletim do Trabalho e Emprego

1

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 44

N.º 1

p. 1-42

8-JAN-1977

EDITORIAL

Na linha de renovação do Boletim do Ministério do Trabalho, apresentada no editorial do n.º 1 de 15 de Janeiro de 1976, e no desejo de continuar a adaptá-lo à realidade político-social e às exigências de informação nos domínios do trabalho e do emprego, inicia-se com o primeiro número do ano de 1977, uma nova estrutura desta publicação oficial.

Passando a designar-se Boletim do Trabalho e Emprego, viu-se vantagem em que a sua edição fosse em duas séries:

- 1.ª Série (semanal — aos dias 8, 15, 22 e 29) com matéria de regulamentação do trabalho e informação actualizada sobre emprego;*
- 2.ª Série (mensal — dia 30) com legislação genérica, jurisprudência, doutrina e pareceres, matéria sobre organizações do trabalho, comissões de conciliação e julgamento e dados sobre o mundo do emprego.*

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

Pág.

- Prorrogação até 31/1/1977 da validade das credenciais ainda em vigor passadas pelos Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia às comissões de trabalhadores de empresas autogeridas 2

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT Profissionais de Escritório e Vendas de Ponta Delgada 2

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Prorrogação até 31 de Janeiro de 1977 da validade das credenciais ainda em vigor passadas pelos Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia às comissões de trabalhadores de empresas autogeridas.

Embora se preveja que muito brevemente virá a ser aprovada legislação sobre as empresas autogeridas, que permitirá que a sua situação esteja regulada por lei;

Dado, porém, que o prazo de prorrogação de validade das credenciais constantes do despacho deste Ministério de 28 de Outubro de 1976 se está a esgotar:

Determino que:

1 — Seja prorrogada até 31 de Janeiro de 1977 a validade das credenciais ainda em vigor passadas

pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério da Indústria e Tecnologia às comissões de trabalhadores de empresas autogeridas.

2 — A prorrogação do n.º 1 cessará se porventura houver e logo que haja algum inconveniente por parte do Ministério do Trabalho ou do Ministério da Indústria e Tecnologia ou ainda se vierem a existir razões legais impeditivas.

Ministério do Trabalho, 29 de Dezembro de 1976. —
O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada.

Entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada é celebrado um contrato colectivo de trabalho, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1. O presente contrato colectivo de trabalho — adiante designado apenas por «contrato» — obriga, por um lado, as empresas nacionalizadas, com intervenção do Estado ou privadas cuja actividade seja

representada pela Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Distrito de Ponta Delgada e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante.

2. Este contrato só se aplica aos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1. O contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, produzindo, porém, os seus efeitos a partir de 1 de Setembro de 1976.

2. O contrato é válido por um período de dois anos, que se renovará por períodos iguais e sucessivos, se naquele ou nestes não for denunciado por qualquer

das partes com a antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de validade que então decorra. Exceptuam-se as tabelas salariais, que serão revistas anualmente.

3. Em qualquer momento, o contrato pode ser revisto por acordo entre as partes.

4. A revisão, total ou parcial, do contrato, quer suscitada por denúncia, quer por acordo das partes, tem como fim exclusivo a substituição do contrato e significa o propósito de actualizar o seu texto, inspirando-se nas finalidades essenciais de progresso e sócio-económico e de justiça social estabelecido na Constituição da República Portuguesa.

5. A validade do contrato persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma sua revisão, total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia legal, sobre ele devam prevalecer.

6. O Ministério do Trabalho deverá pronunciar-se sobre o alargamento de âmbito do contrato aos trabalhadores sindicalizados ao serviço de entidades patronais não abrangidas pela Associação no prazo de sessenta dias após a entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO II

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

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

2. A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.ª

(Comunicações às empresas)

A direcção do Sindicato comunicará às entidades patronais a identificação dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as comissões sindicais de empresa e, bem assim, as respectivas alterações por meio de carta registada com aviso de recepção, de que deverá ser afixada cópia nos locais da empresa reservados às comunicações sindicais.

Cláusula 5.ª

(Comissões sindicais de empresa)

1. A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2. Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa.

3. As comissões sindicais de empresa (CSE) ou, quando não as houver, o delegado sindical têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar directamente toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento de refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Ser ouvidos no acesso a cargos de chefia;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvidos os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvidos os trabalhadores, sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1. Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2. Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de cinco dias de trabalho.

3. Para o exercício das suas funções sindicais dispõem os demais trabalhadores de um crédito mensal mínimo de doze horas.

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

5. Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração, fixando-se, sempre que possível, o tempo limite destas funções.

6. Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito e com antecedência, sempre que possível, de vinte e quatro horas.

Cláusula 7.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- c) Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa 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, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- d) Reconhecer o direito dos corpos gerentes do Sindicato, por si ou por associados, de poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 8.ª

(Reuniões da CSE com a direcção da empresa)

1. A comissão sindical de empresa será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2. A ordem de trabalho, o dia e as horas das reuniões das CSE com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3. As decisões tomadas nas reuniões entre a CSE e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.ª

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a CSE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem, sempre que possível e se justifique, ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível dentro da empresa.

Cláusula 10.ª

(Assembleia de trabalhadores)

1. Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia de trabalhadores sempre que

convocados pela CSE, delegado sindical ou um terço dos trabalhadores, mas sempre fora do horário normal de trabalho.

2. Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomadas em reuniões da CSE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 11.ª

(Condições gerais de admissão)

1. Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade patronal só deverá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando os delegados sindicais, ou a comissão sindical de empresa, reconhecerem que entre os trabalhadores ao serviço desta não existe quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

2. As empresas, sempre que possível, deverão admitir prioritariamente desempregados e deficientes, devendo para isso antes das admissões consultar o serviço de desempregados do Sindicato, o Serviço Nacional de Emprego e as associações de deficientes.

3. Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar que possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, de que será enviada cópia ao Sindicato (v. anexo IV).

4. Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

5. O trabalhador reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente.

6. O não cumprimento dos requisitos exigidos para a admissão tornam nulos os contratos de trabalho, excepto se os delegados sindicais ou a comissão sindical de empresa considerarem que do seu não cumprimento não advirão prejuízos para o trabalhador admitido e para os restantes trabalhadores.

7. No acto de admissão deverá constar, num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela entidade patronal ao Sindicato no prazo de oito dias, o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;

- d) Retribuições (remuneração, subsídios, etc.);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho;
- h) Resultado do exame médico a que se refere no n.º 4 desta cláusula.

8. O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior implica para esta a obrigação de aceitar como válidas todas as declarações feitas pelo trabalhador.

9. Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso não exista;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.;
- c) Na inexistência mencionada em a) e b), o trabalhador deverá ser elucidado sobre as normas de trabalho da empresa.

10. Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

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

Cláusula 12.ª

(Condições especiais de admissão)

1. São condições mínimas de admissão a idade de 14 anos e as habilitações do ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. Para os trabalhadores de escritório, com excepção dos cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros e paquetes, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais.

3. Para os trabalhadores de armazém a idade mínima de admissão é de 16 anos; para os telefonistas, contínuos, porteiros e guardas, 18 anos, e para os cobradores, 21 anos.

4. Não serão exigidas as habilitações mínimas previstas nesta cláusula aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem ou tenham desempenhado as funções correspondentes a qualquer das profissões aqui previstas.

5. Como praticantes de vendedor só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

6. Serão classificados de vendedor-ajudante ou operadores-ajudantes, pelo menos, os indivíduos admitidos com mais de 18 anos de idade.

Cláusula 13.ª

(Readmissão)

1. A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por parte da entidade patronal fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2. O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão nos termos do citado regulamento será readmitido pelo menos na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3. A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 14.ª

(Período experimental)

1. A admissão do pessoal considera-se feita a título experimental nos dois primeiros meses, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização. Findo este período, o profissional será definitivamente incluído no quadro de pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2. Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3. A admissão é considerada definitiva se a entidade patronal não der cumprimento ao disposto no n.º 7 da cláusula 11.ª

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

Cláusula 15.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. É permitida para efeitos de substituição de trabalhadores doentes ou acidentados, grávidas e pós-parto e noutros casos expressamente autorizados pelo Sindicato:

- a) A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito;

- b) O contrato celebrado com o substituto só poderá caducar por força da apresentação do substituído, obrigando-se a entidade patronal a conceder àquele um aviso prévio de sete dias, sem o que a admissão se tornará definitiva;
- c) Quando a caducidade ocorra após três meses de duração da substituição, cessa a obrigação do aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de um mês por cada três meses de serviço.

Para efeitos deste número, a fracção do mês superior a cinco dias conta-se sempre como mês completo de serviço.

2. Findos cento e oitenta dias, ressalvados os casos de doença, acidente de trabalho e prestação de serviço militar obrigatório, qualquer trabalhador admitido para efeitos de substituição que se mantenha ao serviço passará aos quadros efectivos da empresa, contando-se para todos os efeitos a antiguidade desde a data de admissão para efeitos de substituição.

3. Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de quinze dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

4. A admissão referida nesta cláusula será obrigatoriamente comunicada ao sindicato respectivo, conforme o disposto no n.º 7 da cláusula 11.ª

Cláusula 16.ª

(Contrato a prazo)

1. A admissão a prazo certo de qualquer trabalhador deverá ser comunicada ao Sindicato, até quinze dias após a sua efectivação.

2. O contrato a prazo reger-se-á pela legislação em vigor.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 17.ª

(Categorias profissionais)

1. Os profissionais de escritório abrangidos pelo contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais que a seguir se enumeram:

Grupo I:

- 1) Chefe de escritório ou director de serviços;
- 2) Chefe de serviços ou departamento;
- 3) Chefe de contabilidade;
- 4) Tesoureiro;
- 5) Programador mecanográfico.

Grupo II:

- 6) Chefe de secção ou sector;
- 7) Guarda-livros;

- 8) Empregado do serviço de pessoal;
- 9) Empregado do serviço de planeamento de produção.

Grupo III:

- 10) Correspondente em línguas estrangeiras;
- 11) Empregado de serviço de cálculo de custos;
- 12) Empregado de serviço de expedição e recepção de mercadorias;
- 13) Empregado de serviços de registo de existência.

Grupo IV:

- 14) Primeiro-escriturário;
- 15) Caixa de serviços financeiros;
- 16) Ajudante de guarda-livros;
- 17) Operador mecanográfico;
- 18) Auxiliar de programador mecanográfico;
- 19) Classificador-arquivista;
- 20) Empregado de serviços de estatística;
- 21) Calculador (ajudante de actuário);
- 22) Empregado dos serviços de cálculo e pagamento de salários;
- 23) Ajudante de tesoureiro;
- 24) Secretário (a) de direcção.

Grupo V:

- 25) Segundo-escriturário;
- 26) Esteno-dactilógrafo em geral;
- 27) Secretário esteno-dactilógrafo;
- 28) Esteno-dactilógrafo técnico;
- 29) Estenógrafo (taquígrafo);
- 30) Operador de máquina de contabilidade;
- 31) Perfurador-verificador mecanográfico.

Grupo VI:

- 32) Terceiro-escriturário;
- 33) Fiel de armazém;
- 34) Operador de *telex*.

Grupo VII:

- 35) Estagiário;
- 36) Dactilógrafo;
- 37) Telefonista;
- 38) Leitor ou leitor-cobrador;
- 39) Cobrador;
- 40) Apontador;
- 41) Recepcionista.

Grupo VIII:

- 42) Contínuo;
- 43) Porteiro de escritório;
- 44) Guarda de escritório.

Grupo IX:

- 45) Pacote;
- 46) Servente de limpeza.

2. Os profissionais de vendas abrangidos pelo contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais que a seguir se enumeram:

Grupo I:

- 1) Gerente comercial;
- 2) Vendedor-encarregado;

- 3) Vendedor chefe de secção;
- 4) Chefe de compras;
- 5) Inspector de vendas;
- 6) Encarregado de armazém;

Grupo II:

- 7) Primeiro-vendedor;
- 8) Prospector de vendas ou mercados;
- 9) Técnico de vendas ou vendedor especializado;
- 10) Vendedor-viajante;
- 11) Promotor de vendas;
- 12) Vendedor de praça.

Grupo III:

- 13) Segundo-vendedor;
- 14) Vendedor de mar;
- 15) Angariador;
- 16) Conferente;
- 17) Demonstrador.

Grupo IV:

- 18) Terceiro-vendedor;
- 19) Caixa de supermercado;
- 20) Operador de máquinas;
- 21) Propagandista;
- 22) Fiel de armazém.

Grupo V:

- 23) Operador encarregado de supermercado e hipermercado;
- 24) Operador especializado de supermercado e hipermercado;
- 25) Operador de 1.ª de supermercado e hipermercado;
- 26) Operador de 2.ª de supermercado e hipermercado;
- 27) Operador-ajudante de supermercado e hipermercado.

Grupo VI:

- 28) Caixa de balcão.

Grupo VII:

- 29) Vendedor-ajudante (ou ajudante de vendedor).

Grupo VIII:

- 30) Vendedor-praticante (ou praticante de vendedor).

Grupo IX:

- 31) Distribuidor;
- 32) Embalador;
- 33) Rotulador-etiquetador;
- 34) Operador de máquinas de embalar;
- 35) Empregado de serviços de passagem (pesador).

Grupo X:

- 36) Servente.

3. As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais

diferentes das mencionadas nos números anteriores e anexo I terão de os reclassificar, no prazo de trinta dias, numa das categorias constantes deste contrato, ouvidos os delegados sindicais e com comunicação ao Sindicato.

4. A atribuição referida no número anterior só se tornará definitiva se, até trinta dias após a recepção da comunicação da nova categoria atribuída, os trabalhadores não reclamarem dela, directamente ou por intermédio do Sindicato.

5. A definição de todas as categorias profissionais enumeradas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula consta do anexo I ao contrato.

6. A categoria profissional de um trabalhador estabelece-se, em conformidade com as definições do anexo I ao contrato, em função das tarefas que executa e sua natureza e não consoante o local — estabelecimento comercial ou escritório, nomeadamente — em que exerce a sua actividade.

7. A menos que a actividade de um trabalhador seja enquadrável noutra categoria genérica ou específica definida no anexo I, não constitui motivo de exclusão de certa categoria profissional o facto de esse trabalhador não desempenhar algumas das tarefas enunciadas na definição desta última categoria.

8. Se o trabalhador executar tarefas susceptíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponda mais elevada retribuição, desde que nesta ocupe a maior parte do seu tempo, sem prejuízo da aplicação prévia das regras fixadas nos números precedentes, após prévio acordo do Sindicato.

9. Se, porém, a categoria de mais elevada retribuição a que alude o número anterior não tiver acesso obrigatório, será antes atribuída uma categoria que o possua, de entre as que convierem às tarefas desempenhadas pelo trabalhador em causa, sem prejuízo de lhe competir a retribuição correspondente àquela categoria que em princípio lhe seria atribuível por força do número antecedente.

Cláusula 18.ª

(Relações nominais)

1. As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter ao Sindicato, depois de visadas pelos delegados sindicais e CSE, dentro de trinta dias após a entrada em vigor deste contrato, todas as alterações motivadas pelo mesmo, e em Maio de cada ano, para verificação, uma relação nominal, em quadruplicado, donde constem os seguintes elementos, relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do Sindicato e de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria, número de diuturnidades vencidas e retribuição respectiva (v. anexo V).

2. O Sindicato, depois de conferidas as mencionadas relações, enviá-las-á da seguinte maneira: duas à delegação do Ministério do Trabalho, que por sua vez

devolverá uma à entidade patronal, a fim de a mesma ser afixada em local bem visível, e outra ficará lá arquivada; uma para o arquivo do Sindicato; uma que será devolvida pelo Sindicato à empresa com as anomalias que porventura possam existir e para confronto com a que é enviada pela delegação do Ministério do Trabalho.

3. As entidades patronais afixarão em lugar bem visível da empresa a relação ou relações que lhe forem enviadas pela delegação do Ministério do Trabalho, depois de visadas, devendo conter, obrigatoriamente, as remunerações de todos os trabalhadores da empresa.

4. Idêntica relação nominal deverá também ser remetida nos mesmos termos ao Sindicato, no prazo de trinta dias, sempre que se verifique alteração de qualquer dos elementos constantes do quadro, acompanhada da justificação da respectiva alteração, só para os elementos alterados (v. anexo VI).

5. As empresas inscreverão ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento da quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os na situação de doentes ou sinistrados e os que estiverem na situação de «licença sem retribuição».

6. O incumprimento ou o cumprimento defeituoso ou tardio das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito.

Cláusula 19.^a

(Aprendizagem e estágio para profissionais de escritório)

1. Dos profissionais de escritório consideram-se aprendizes os paquetes; consideram-se estagiários, estes e os dactilógrafos.

2. Os paquetes farão a sua aprendizagem num período máximo de quatro anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir do dia em que perfazam 18 anos de idade.

3. Os estagiários e dactilógrafos farão o seu estágio num período máximo de quatro anos, considerando o estabelecido no n.º 4 na cláusula 22.^a

Cláusula 20.^a

(Aprendizagem e estágio para profissionais de vendas)

1. Dos profissionais de vendas consideram-se aprendizes os praticantes; consideram-se estagiários os vendedores-ajudantes e os operadores-ajudantes.

2. Os praticantes farão a sua aprendizagem num período máximo de quatro anos.

3. Os vendedores-ajudantes e os operadores-ajudantes farão o seu estágio num período máximo de três anos.

Cláusula 21.^a

(Acesso, regras gerais e comuns)

1. O acesso é a promoção de um trabalhador de qualquer categoria profissional de um grupo para outra qualquer de outro grupo que seja hierarquicamente superior àquela, mediata ou imediatamente, e tal acesso pode sempre efectuar-se em qualquer dos casos referidos nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo apenas do disposto nas cláusulas 22.^a e 23.^a

2. O acesso dos profissionais abrangidos pelo contrato pode resultar de disposição imperativa do mesmo ou de acto espontâneo da entidade patronal; no primeiro caso, a disposição pode criar categorias de acesso obrigatório ou determinar densidades nos quadros de pessoal que, indirectamente, implicam a promoção.

3. Considera-se categoria de acesso obrigatório aquela que dê origem à promoção do profissional pela simples antiguidade ou idade do mesmo, em virtude de preceito imperativo do contrato.

4. O acesso dos profissionais abrangidos pelo contrato é também imperativamente determinado pelas normas respeitantes a densidades de quadro, mas o facto de um profissional ser ou poder vir a ser promovido apenas por esse motivo não confere à respectiva categoria a qualificação de acesso obrigatório.

5. O acesso resultante de acto espontâneo da entidade patronal pode ter lugar a todo o tempo, devendo sempre ser dada preferência aos profissionais mais competentes, que possuem maiores habilitações literárias e ou profissionais e que sejam mais antigos nos quadros da empresa.

Cláusula 22.^a

(Acesso obrigatório dos profissionais de escritório)

1. Consideram-se categorias de acesso obrigatório dos profissionais de escritório as de paquete, estagiários, dactilógrafos, segundos-escriturários e terceiros-escriturários, nas condições enunciadas nos números seguintes.

2. Os paquetes terão acesso automaticamente a contínuos logo que atinjam 18 anos de idade.

3. Os estagiários, logo que completarem quatro anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

4. Os dactilógrafos, logo que completarem quatro anos de permanência na profissão ou 24 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio, desde que possuam as habilitações literárias constantes da cláusula 12.^a

5. Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários terão automaticamente acesso a primeiros-escriturários e segundos-escriturários, respectivamente, logo que completarem oito anos de serviço na categoria.

6. Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, desde o momento que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que expressamente por escrito declarem que desejam manter-se na categoria que possuíam.

Cláusula 23.^a

(Acesso obrigatório dos profissionais de vendas)

1. Consideram-se categorias de acesso obrigatório dos profissionais de vendas as de praticantes, operadores-ajudantes, vendedores-ajudantes, segundos-vendedores e terceiros-vendedores, nas condições enunciadas nos números seguintes.

2. Os praticantes terão acesso automaticamente a vendedores-ajudantes, logo que atinjam 18 anos de idade ou completem a sua aprendizagem.

3. Os vendedores-ajudantes e operadores-ajudantes terão acesso automaticamente a terceiros-vendedores e a segundos-operadores, respectivamente, logo que completem o seu estágio.

4. Os segundos-vendedores e terceiros-vendedores terão automaticamente acesso a primeiros-vendedores e segundos-vendedores, respectivamente, logo que completem oito anos de serviço na categoria.

5. Os segundos-operadores e primeiros-operadores de supermercados e hipermercados terão automaticamente acesso a primeiros-operadores e operadores especializados, logo que completem oito anos de serviço na categoria.

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 24.^a

(Densidades dos quadros de profissionais de escritório)

1. O número de profissionais de escritório classificados como chefe de secção ou categoria superior não poderá ser inferior a 10 % do número de profissionais constante dos grupos II, III e IV do n.º 1 da cláusula 17.^a; os restantes profissionais de escritório terão o regime de densidades fixado nos números seguintes e no anexo II do contrato.

2. Para o efeito de aplicação do regime de densidades só se consideram as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pelo contrato por força da área e âmbito definidos na cláusula 1.^a, quer aquelas entidades tenham ou não a sua sede no distrito de Ponta Delgada e perante o total de profissionais ao serviço das mesmas entidades no citado distrito.

3. Será atribuída a categoria de chefe de secção aos profissionais que dirijam uma secção própria, salvo se efectivamente o número de profissionais de escritório da secção for inferior a cinco; em qualquer caso, o número de chefes de secção da empresa não poderá ser inferior a 10 % do total dos seus profissionais de escritório.

4. As entidades patronais com cinco, quatro ou três profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 16.^a terão de atribuir a um deles, pelo menos, a categoria, respectivamente, de primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário, salvo o respeito devido pelas densidades consagradas no anexo II.

5. As entidades patronais com menos de três profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 17.^a terão de atribuir a um deles a categoria de terceiro-escriturário, se a própria entidade patronal ou qualquer dos sócios não exercer efectivamente a categoria de chefe de escritório.

6. Na classificação dos profissionais que possuam a categoria de escriturários será observada a proporção estabelecida no anexo II, podendo o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

7. O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

8. O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior; as entidades patronais com menos de quatro profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 17.^a poderão sempre ter um dactilógrafo ao seu serviço.

9. A proporção a observar entre os leitores ou leitores-cobreadores, cobreadores e contínuos de 1.^a e 2.^a classe será a estabelecida no anexo II.

Cláusula 25.^a

(Densidades dos quadros dos profissionais de vendas)

1. Os profissionais de vendas terão o regime de densidades fixado nos números subsequentes e no anexo II ao contrato.

2. Aplica-se aos profissionais de vendas o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

3. Será atribuída a categoria de vendedor chefe de secção ou operador-encarregado de supermercado aos profissionais que dirijam uma secção própria, salvo se efectivamente o número de vendedores for inferior a três e, em qualquer caso, sem prejuízo do disposto no anexo III, que se aplicará também em todos os casos em que não exista secção própria.

4. As entidades patronais não são obrigadas a possuir, em qualquer caso, mais do que um vendedor-encarregado ou operador-encarregado de supermercado, mas, no caso de terem ao seu serviço mais de cinco profissionais das categorias constantes do quadro de densidades de vendedores do anexo III, terão de possuir um vendedor-encarregado, que contará, para o efeito de densidades, como se fosse um vendedor chefe de secção, tudo sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5. Quando não seja obrigatória a existência de vendedor-encarregado ou vendedor chefe de secção ou operador-encarregado de supermercado e o patrão não exerça com regularidade as funções próprias de balcão, será o lugar de vendedor-encarregado atribuído ao profissional de categoria mais elevada do respectivo quadro.

6. Nos estabelecimentos em que não haja profissional com funções privativas de caixa, podem essas funções ser cometidas a todos, a alguns ou a certo profissional da casa.

7. Os caixas podem prestar serviço misto nos casos de impedimento ocasional dos colegas e ainda quando em dia de movimento imprevisto e excepcional se verifique tal necessidade imperiosa.

8. Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências será substituído pela entidade patronal ou por qualquer profissional ao serviço do estabelecimento, segundo o critério da aludida entidade.

9. Nos estabelecimentos dos grupos B e C quando só existir um empregado, este, conforme a sua idade, poderá ser admitido com a categoria de praticante ou ajudante-vendedor, ficando assim e apenas para estes casos concretos ressalvado o quadro de densidades do anexo III.

Cláusula 26.ª

(Exercício de actividade pelas entidades patronais)

A entidade patronal ou sócios podem exercer as categorias profissionais mencionadas no grupo I dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 17.ª; se o fizerem de maneira efectiva, indicar-se-ão, no lugar próprio do quadro de pessoal, os seus nomes e categorias, com a observação elucidativa correspondente, contando sempre a sua inclusão para o efeito de densidades.

Cláusula 27.ª

(Organização das relações nominais)

1. É da competência das entidades patronais a organização das relações nominais do seu pessoal, sem prejuízo das normas do contrato.

2. As relações mencionadas no número anterior serão organizadas dispondo os profissionais pela ordem de grupos e categorias constante da cláusula 17.ª, discriminando, primeiramente, todos os profissionais de escritório e, depois, todos os profissionais de vendas se a entidade patronal tiver ao seu serviço profissionais de ambas as espécies.

3. Todos os exemplares do quadro de pessoal serão dactilografados, constituindo as cópias reprodução exacta do original, sem rasuras ou emendas, donde constarão obrigatoriamente a retribuição de trabalho dos profissionais.

4. A entidade patronal comunicará por escrito ao Sindicato outorgante todas as alterações ao respectivo quadro do pessoal até ao fim do mês seguinte àquele em que se verificarem.

5. Os trabalhadores cuja prestação de trabalho se ache suspensa por impedimento prolongado, que nos termos do contrato nos dá a lei geral, deverão sempre figurar no quadro de pessoal, com o preenchimento deste em todas as colunas correspondentes e a inscrição da data e motivo da suspensão.

6. As relações de pessoal e suas alterações serão dos modelos constantes do anexo IV.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 28.ª

(Deveres da entidade patronal)

1. São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores ou pelo Sindicato e devidamente autenticados;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 83.ª;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalhador;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, quando os houver;
- l) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- m) Não exigir do trabalhador serviços que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade;

- n) Orientar cuidadosamente a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- p) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e empregados e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- q) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, não se opondo à afixação de comunicados emitidos pelos sindicatos;
- r) Quaisquer outros definidos na lei e no contrato, nomeadamente os que resultem dos direitos e garantias do trabalhador.

2. A violação pela entidade patronal do disposto na alínea j) do número anterior implica para esta o pagamento de uma multa, que reverterá a favor do Sindicato, igual ao montante da quotização em falta, sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis, desde que avisada a empresa para o efeito e por escrito esta não o regularize nos quinze dias imediatos.

Cláusula 29.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1. É absolutamente vedado à entidade patronal:
 - a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
 - c) Modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
 - d) Baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 32.^a;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economia ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir um trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
 - i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
 - j) A prática de *lock-out*;
 - l) Ter ao seu serviço trabalhadores que já exerçam outra profissão;
 - m) Admitir ao seu serviço, a partir da entrada em vigor deste contrato, trabalhadores na situação de reformados, com excepção dos

reformados compulsivamente antes da idade própria, salvaguardando os casos em que tais reformas não ultrapassem o salário mínimo nacional;

- n) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa.

Cláusula 30.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos, excepto os que forem contrários aos seus direitos e garantias;
- h) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e ou acidente;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- j) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- k) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- l) Proceder com justiça e humanidade em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontram em gozo de direito anual de férias;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e orientá-los no sentido de os tornar elementos úteis às entidades patronais e à sociedade.

Cláusula 31.^a

(Violação de garantias dos trabalhadores por parte das entidades patronais)

A prática, por parte das entidades patronais, de qualquer acto ou omissão contrários, ou que violem o disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a, confere ao tra-

balhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a receber as indenizações fixadas neste contrato, sem prejuízo das respectivas punições por violação das leis de trabalho.

Cláusula 32.^a

(Transferência do trabalhador)

1. Havendo acordo do trabalhador na sua transferência de acordo com a alínea e) da cláusula 29.^a, a entidade patronal custeará todas as despesas de transportes do próprio trabalhador e agregado familiar, mobiliários e outros bens necessários à vida habitual do agregado familiar, suportará o aumento do custo de vida resultante da transferência e suportará os prejuízos acarretados ao trabalhador com a transferência, nomeadamente os que resultarem do tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2. O trabalhador que não dê o seu acordo à transferência poderá optar por manter-se na situação e posto de trabalho onde se encontrava ou, se tal não for possível ou lhe convier rescindir o seu contrato, recebendo as indenizações referidas na cláusula 64.^a

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

(Duração do trabalho)

1. Os períodos normais de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato serão de trinta e nove horas semanais para os profissionais de escritório e de quarenta e cinco horas semanais para os profissionais de vendas, podendo este ser reduzido para quarenta e duas horas e meia logo que a lei o faculte, sem prejuízo para os horários de menor duração que já estejam ou venham a ser praticados pelas empresas.

2. Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado sectorialmente horário tipo flexível incluindo o encerramento ao sábado.

3. O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecida por lei, subdividindo-se em dois únicos subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas nem inferior a três, e entre estes subperíodos haverá um só intervalo, de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas.

4. Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais aos dos subperíodos aludidos no número anterior.

5. Os mapas do horário de trabalho ou suas alterações serão submetidos à aprovação da delegação do Ministério do Trabalho, nos termos legais, e, se aprovados, as entidades patronais afixá-los-ão em lu-

gar bem visível do escritório ou estabelecimento comercial a que respeitam.

6. Uma vez aprovado pela delegação do Ministério do Trabalho o mapa ou alteração do horário de trabalho, considera-se, para todos os efeitos da lei e do contrato, fixado nesse mapa ou alteração o período normal de trabalho a que se referem os n.ºs 1 a 3 desta cláusula, em relação ao caso concreto respectivo.

Cláusula 34.^a

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2. Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário e sempre a título facultativo para os trabalhadores.

3. Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4. A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 75 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 100 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados;
- d) 200 %, no dia de descanso semanal.

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

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

6. O tempo gasto no transporte será pago como trabalho extraordinário e a alimentação será custeada pela entidade patronal sempre que o trabalho extraordinário coincida com as horas normais de refeição.

Cláusula 35.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2. Para efeitos do número anterior, qualquer fracção de trabalho prestado até meio dia terá direito a meio dia de descanso, mais de meio dia de trabalho a um dia de descanso.

3. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

4. Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte e alimentação nas condições previstas no n.º 6 da cláusula anterior.

Cláusula 36.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1. Trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

2. A retribuição mencionada no número precedente será de montante certo, independente da duração efectiva do trabalho prestado, e com um acréscimo nunca inferior a 30 % sobre o ordenado mínimo a que o isentado tiver direito nos termos da cláusula.

3. Podem ser isentos do horário de trabalho, sem que aufram a retribuição mencionada nos números antecedentes, os indivíduos empregados em estabelecimentos de pequena categoria que vivam em comunhão de mesa e habitação com a respectiva entidade partonal e que com esta tenham parentesco por afinidade ou consanguinidade em qualquer grau da linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, devendo o requerente juntar prova documental do parentesco ao requerimento de isenção.

4. Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2, desde que o façam por escrito, os trabalhadores que exerçam alguma das categorias enumeradas no grupo I dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 16.^a

5. Só podem ser isentos do horário de trabalho, em qualquer caso, à excepção dos previstos no n.º 3 desta cláusula e n.º 7 da cláusula 22.^a, os trabalhadores que tenham categorias iguais ou superiores às integradas nos grupos IV do n.º 1 e II do n.º 2 da cláusula 17.^a

6. Todas as isenções concedidas caducarão à data da entrada em vigor do contrato.

7. A delegação do Ministério do Trabalho poderá sempre deferir ou não a isenção requerida e, no caso de deferimento, fixar-lhe um prazo, conforme o fundamento das razões alegadas.

Cláusula 37.^a

(Horário de trabalho)

1. O trabalho não poderá, excepto nos casos dos números seguintes, começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2. Os profissionais de escritório em regime livre, que só poderão ter a categoria de guarda-livros, terão de figurar no quadro de pessoal da entidade patronal respectiva e poderão trabalhar fora dos limites horários definidos no n.º 1 desta cláusula, mediante autorização a ser concedida, caso por caso e com a devida fundamentação, pela delegação do Ministério do Trabalho.

3. Os fiéis de armazém e os apontadores terão horário compatível com a natureza das suas funções, da empresa em que prestem serviço e dos sectores em que se integrem.

4. Os contínuos poderão ter horário de duração superior em meia hora diária ao previsto no regime regra do n.º 1 da cláusula 33.^a

5. O horário do pessoal dos estabelecimentos de venda ao público deverá ser fixado dentro do horário de abertura e encerramento estabelecido pelos competentes regulamentos camarários.

6. O disposto no número anterior entender-se-á sempre sem prejuízo dos demais limites estatuídos nos números antecedentes desta cláusula e na cláusula 33.^a

Cláusula 38.^a

(Substituição temporária)

1. Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído, desde que a substituição tenha duração superior a trinta dias.

2. Se a substituição durar mais de sessenta dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior. Se durar mais de seis meses seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído, ressalvando-se os casos de acidentes de trabalho, doença devidamente comprovada, serviço cívico ou militar obrigatório.

3. Após trinta dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4. Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal e feriados)

1. O dia descanso semanal é o domingo, ressalvando os casos em que já se pratiquem ou venham a praticar outros dias de descanso semanal, além do domingo.

2. O disposto no número anterior poderá ser modificado, no caso de a empresa vir a adoptar horário flexível, após prévio acordo do Sindicato.

3. Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato por força do disposto no número seguinte, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se de um dia de descanso semanal se tratasse.

4. São considerados feriados os seguintes dias:

- a) Em toda a área de aplicação do contrato, os feriados obrigatórios como tais decretados, incluindo a terça-feira de Carnaval, a segunda-feira das festas do Senhor Santo Cristo e a quinta-feira da Ascensão;

b) São feriados decretados:

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

c) Na área de aplicação do contrato o dia 24 de Dezembro é substituído pelo dia 26 de Dezembro;

d) Apenas na área de cada concelho, o respectivo feriado municipal, sem prejuízo do disposto na alínea a).

Cláusula 40.^a

(Férias)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito ao período mínimo de férias de:

- a) 21 dias de calendário para os trabalhadores com dois ou menos anos de serviço;
- b) Trinta dias de calendário para os trabalhadores com mais de dois anos de serviço.

2. A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

3. As entidades patronais remeterão anualmente ao Sindicato até 5 de Março de cada ano os mapas de férias do seu pessoal, seguindo o processo e os trâmites previstos nas cláusulas 18.^a e 27.^a para as relações nominais de pessoal, com as necessárias adaptações e de acordo com o mapa anexo VII. As férias só poderão ser alteradas com acordo do trabalhador.

4. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, incluindo a parte proporcional do ano da incorporação.

5. Em caso de impossibilidade de gozo das férias antes da incorporação, o trabalhador receberá a remuneração correspondente.

6. O gozo das férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço.

O período das férias não gozadas será iniciado em data a estabelecer, nos termos desta cláusula, com alargamento da data limite estabelecida no n.º 2 para 31 de Dezembro.

7. O período de férias será gozado em dias seguidos; se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em vários períodos, de forma que o trabalhador goze sempre dois terços consecutivamente.

8. Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, de comum acordo com a entidade patronal.

9. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador as férias vencidas, bem como um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda os respectivos subsídios de férias.

10. O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 41.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e, com excepção dos casos previstos nos n.ºs 5 e 9 da cláusula anterior, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 42.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1. A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2. Sem prejuízo do número anterior, quando a recusa implica a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las, contra a vontade da empresa, depois de comunicar por escrito à administração, e com a antecedência de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

3. O disposto nestas cláusulas não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 43.^a

(Proibição de cumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador.

3. Terão ainda direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no distrito de Ponta Delgada, quando as pretendam gozar em outras ilhas adjacentes, no continente ou no estrangeiro.

4. O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula estará condicionado ao acordo prévio de ambas as partes.

Cláusula 44.ª

(Proibição do exercício de outra actividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2. A contravenção do disposto no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar contra o trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e subsídios, mediante organização do respectivo processo e comunicação ao Sindicato.

Cláusula 45.ª

(Licença sem retribuição)

1. A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2. O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal mediante documento escrito conta-se para efeito de antiguidade, não podendo este período ser ultrapassado sem perda de todos os direitos do trabalhador, salvo novo acordo escrito entre as partes.

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da cláusula 53.ª

Cláusula 46.ª

(Subsídio de férias)

No início das suas férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio de 75 % ou 100 % do ordenado mensal respectivo, consoante tenham direito aos períodos mínimos de férias das alíneas a) ou b), respectivamente, da cláusula 40.ª

Cláusula 47.ª

(Faltas)

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2. No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 48.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Três dias seguidos, além dos indispensáveis às viagens, por falecimento do cônjuge ou companheiro, pais, padrasto, filhos, enteados, irmãos, sogros, genros, avós, netos, tios ou de quaisquer parentes que vivam a cargo do trabalhador, em comunhão de mesa e habitação;
- b) Um dia, por falecimento de familiares até ao 2.º grau da linha colateral;
- c) Impossibilidade de prestar trabalho para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais ou pela necessidade de prestar socorro ou assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença, parto ou acidente;
- d) Doações de sangue a título gracioso;
- e) Por um período mínimo de seis dias por ocasião do seu casamento;
- f) Um dia, por ocasião do nascimento de filhos;
- g) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de representação sindical, de previdência ou similares, dentro dos limites do crédito de horas, legais ou contratuais;
- h) Prática de actos inerentes ao exercício das funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de acidente ou sinistro;
- i) Até um dia por mês, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2. A entidade patronal poderá exigir, no prazo de dez dias, a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 49.ª

(Consequências das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto a retribuições, as faltas referidas na alínea g) da cláusula 48.ª, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 7.ª

Cláusula 50.ª

(Faltas não justificadas)

1. As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar, quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

2. A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de qualquer sanção disciplinar.

3. O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada dia completo de faltas, até um máximo de um terço das férias a que o trabalhador teria direito nos termos do contrato.

Cláusula 51.ª

(Impedimento por prisão por crime com culpa formada)

1. Não perde direito ao lugar o trabalhador que se ausentar do serviço para cumprir pena de prisão não superior a cento e vinte dias, excepto nos casos dos números seguintes.

2. Poderão ser considerados despedidos, embora mantendo direito a férias e aos subsídios já vencidos, os trabalhadores que sejam condenados como autores ou cúmplices de crimes dolosos e ainda os que forem declarados delinquentes de difícil correcção.

3. Perdem igualmente os direitos nos quadros da empresa os trabalhadores que estiverem ausentes em cumprimento de penas de prisão superior a cento e vinte dias, seja qual for o crime per que tenham sido condenados.

Cláusula 52.ª

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efectiva prestação de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídos, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência social.

2. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva e até ser proferida a sentença final, excepto em caso de condenação.

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

4. Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo alheio à sua vontade não retome imediatamente a prestação de serviços.

5. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

6. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação.

Cláusula 53.ª

(Substituição do trabalhador impedido)

1. A entidade patronal pode contratar outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso.

2. O substituto será contratado a termo incerto, caducando o respectivo contrato logo que cesse a suspensão, mas esta cláusula só lhe será oponível se constar de documento escrito e salvo o disposto na cláusula 15.ª

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 54.ª

(Retribuições mínimas mensais)

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

2. As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por este facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3. No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber (ver anexo VIII).

Cláusula 55.ª

(Diuturnidades)

Aos trabalhadores constantes deste CCT deverá ser paga uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite do escalão superior para as classes com acesso e para as classes sem acesso até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 56.ª

(Classificação das entidades patronais para efeitos da aplicação da tabela de limites mínimos de retribuição)

1. Para efeitos de aplicação da tabela de remunerações mínimas de trabalho, conforme anexo II, são as entidades patronais abrangidas pelo contrato clas-

sificado em duas zonas, A e B, e dentro destas em três grupos I, II e III.

2. A zona A abrange as entidades patronais estabelecidas em Ponta Delgada e a zona B as estabelecidas na restante zona.

3. Os grupos abrangem:

Grupo I — Abrange as entidades patronais classificadas no grupo A pelo Código da Contribuição Industrial;

Grupo II — Abrange as entidades patronais classificadas no grupo B pelo Código da Contribuição Industrial;

Grupo III — Abrange as entidades patronais classificadas no grupo C pelo Código da Contribuição Industrial.

4. As entidades patronais isentas do pagamento de contribuição industrial ou em regime de redução temporária serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessas situações.

5. As empresas agrícolas ficarão incluídas no grupo correspondente à contribuição mais elevada, predial ou industrial, que pagarem, sendo incluídas no grupo A as empresas de contribuição predial igual ou superior a 50 000\$ e no grupo B as restantes.

6. As sociedades cooperativas ficarão incluídas nos grupos I e II, conforme tenham ao seu serviço, em regime de efectividade, mais de nove ou até nove trabalhadores respectivamente, considerando-se para tal cômputo o total dos profissionais abrangidos pelo contrato que possuam.

7. Se alguma entidade patronal vier, futuramente, a ser colectada em contribuição ou imposto de montante inferior ao que tenha determinado a sua inclusão num dos grupos estabelecidos em conformidade com os números anteriores desta cláusula, não poderá por esse facto reduzir os ordenados que pagava anteriormente.

8. Para os fins do disposto nos números anteriores, obrigam-se as entidades patronais, anualmente e aquando da apresentação no Sindicato das relações nominais de pessoal, a juntar-lhe:

a) Nos casos dos n.ºs 3, 4 e 5, certidão ou recibo legalmente comprovativos do grupo em que se acham classificados e respeitantes ao ano mais recente em relação ao da apresentação da relação nominal em que, por força da lei, devesse ter sido feita a última liquidação;

b) No caso do n.º 6, declaração autenticada com o carimbo e assinada por quem de direito em nome da sociedade, em que se diga qual o número de trabalhadores aludido no n.º 6 desta cláusula e quais os estabelecimentos ou locais de trabalho onde prestam serviço.

9. O Sindicato poderá, sempre que o ache conveniente, para garantir o cumprimento do disposto no n.º 6 desta cláusula, colher provas que confirmem ou infirmem a declaração mencionada na alínea b) do número precedente.

Cláusula 57.^a

(Forma de pagamento, talão e especialidade)

1. A retribuição deve ser paga em dinheiro.

2. Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3. O valor da retribuição diária normal será calculado segundo a fórmula:

$$RDn = \frac{Rm}{30}$$

em que:

a) RDn = ao valor da retribuição diária normal;

b) Rm = ao valor da retribuição mensal efectivamente paga ao profissional.

4. A quantia obtida como valor da retribuição diária normal, nos termos do número anterior, será arredondada para o escudo superior.

5. O valor da retribuição horária normal será calculada segundo a fórmula:

$$Rhn = \frac{Rdn}{Hs; 5}$$

em que:

a) Rhn = ao valor da retribuição horária normal;

b) Rdn = ao valor da retribuição diária normal, com o arredondamento referido no n.º 5;

c) Hs = ao número de horas de trabalho semanais, praticado na respectiva empresa.

6. A quantia obtida como valor da retribuição horária normal, nos termos do número anterior, será arredondada para a dezena de centavos superior.

Cláusula 58.^a

(Lugar do cumprimento)

1. A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3. É proibido pagar a retribuição em estabelecimentos de vendas de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se de pessoas que trabalhem nesses estabelecimentos.

Cláusula 59.^a

(O tempo do cumprimento)

1. A retribuição será paga ao profissional nos seguintes dias:

- a) Os ordenados mensais, até ao último dia útil do mês do calendário;
- b) As diuturnidades que acrescem ao ordenado mensal, conjuntamente com este, a partir do primeiro mês, inclusive, em que se vençam.

2. O disposto no número anterior não prejudica os usos ou regulamentos internos adoptados pela entidade patronal que fixem dias anteriores aos especificados nesse número para o pagamento da retribuição.

3. O pagamento da retribuição deve efectuar-se durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

Cláusula 60.^a

(Compensações e descontos)

1. A entidade patronal não pode compensar a retribuição do trabalho com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da Previdência ou outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) As multas a que se refere o n.º 2, alínea c), da cláusula 78.^a;
- d) As amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores, para construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinadas;
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, da utilização de telefones, de fornecimentos de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador, consentidas por este;
- f) Aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição.

3. Os descontos referidos nas alíneas b), c), e) e f) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

4. Os preços das refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, poderão, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número anterior.

5. O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a retribuições, na medida em que estas sejam impenhoráveis.

Cláusula 61.^a

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhe deverá ser pago de 15 a 20 de Dezembro.

2. Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço, considerando-se como mês completo o do início da sua actividade na empresa.

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, considerando-se sempre como completo o último mês de trabalho.

Cláusula 62.^a

(Deslocações)

1. As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesas apresentadas. Poderão, no entanto, as entidades patronais acordar, por escrito, com o trabalhador, e com carácter genérico, a atribuição de uma abono fixo no valor de 350\$ por cada dia de viagem, com pernoita, e, na inversa, um abono de 90\$, quer para o almoço, quer para o jantar, e 20\$ para o pequeno-almoço.

2. Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido devidamente justificado, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo a responsabilidade civil compreendendo passageiros, afecto à actividade.

Cláusula 63.^a

(Trabalhos com poderes de gerência)

Terão direito a um adicional de 20 % sobre o ordenado que auferem todos os trabalhadores que tenham poderes de gerência ou administração, de-

legados pela entidade patronal por meio de procuração, exceptuando-se os casos em que a gerência ou administração se verifique em períodos acidentais.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64.ª

(Causas da cessação)

1. O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Outros casos previstos na lei.

2. É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

3. Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a causa, deverá ser dado conhecimento, por escrito, ao Sindicato, no prazo de quarenta e oito horas a contar da data em que o facto ocorrer.

Cláusula 65.ª

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito, de forma inequívoca e observando as respectivas regras processuais, a vontade de rescindir.

2. A entidade patronal que pretender despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por meio de processo disciplinar, elaborado nos termos do disposto nos Decretos-Leis n.º 372-A/75, de 16 de Junho, e 84/76, de 28 de Janeiro, ou legislação posterior.

Cláusula 66.ª

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

1. Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela lei geral ou pelas alíneas a) a d) do n.º 2 da cláusula 78.ª

2. Poderão constituir justa causa para despedimento do trabalhador:

- a) A lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores subordinados;
- c) Ofensa grave à honra e dignidade da entidade patronal ou de qualquer trabalhador;
- d) Recusa repetida do trabalhador a executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas da entidade patronal ou de superior hierárquico competente, desde que respeitem às funções da respectiva categoria profissional e não sejam contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- f) A prática de actos lesivos da economia nacional;
- g) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 67.ª

(Justa causa para rescisão por parte dos trabalhadores)

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

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e neste contrato;
- d) Falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos do trabalhador por forma a forçar este a tomar a iniciativa de pôr termo ao contrato;
- h) Aplicação por parte da entidade patronal de sanções abusivas.

2. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 68.ª

Cláusula 68.ª

(Indemnização por despedimento)

1. As indemnizações por despedimento com justa causa por parte do trabalhador serão calculadas na base de dois meses por cada ano de antiguidade ou sua fracção, não podendo ser inferior a seis meses.

2. As mesmas indemnizações são pagas aos trabalhadores despedidos sem justa causa, quando nos respectivos processos não optarem pela sua reintegração nos quadros da empresa.

Cláusula 69.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1. O trabalhador poderá em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando, contudo, obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal, por escrito, com trinta dias de antecedência, se tiver menos de dois anos completos de serviço, e sessenta dias nos restantes casos.

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

Cláusula 70.^a

(Despedimentos abusivos, consequências)

1. Consideram-se abusivos os despedimentos sem justa causa aplicados aos trabalhadores nas condições previstas na cláusula 80.^a e ainda os expressamente considerados como tal neste contrato.

2. O trabalhador despedido abusivamente tem direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a receber a indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 68.^a

Cláusula 71.^a

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

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

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

3. Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 72.^a

(Encerramento definitivo)

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

2. No caso dos contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 68.^a

Cláusula 73.^a

(Declaração de carácter definitivo do encerramento)

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

Cláusula 74.^a

(Falência e insolvência da empresa)

1. Não é considerado com justa causa o despedimento individual ou colectivo resultante do encerramento parcial ou total do estabelecimento, sede ou delegação.

2. O encerramento total da empresa, por parte da entidade patronal, ou a cessação da actividade em qualquer parcela do território nacional, tem os mesmos efeitos legais que a declaração de falência, devendo ser satisfeitas integralmente as retribuições de trabalho que se forem vencendo até o estabelecimento ser encerrado definitivamente.

3. A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho, sendo o administrador de falência e/ou a comissão liquidatária responsáveis pelo cumprimento do referido no n.º 2 desta cláusula.

4. A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral previsto neste capítulo.

Cláusula 75.^a

(Alteração da entidade patronal)

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

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

3. Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os trinta dias anteriores à «operação» fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 76.^a

(Reestruturação de serviços)

1. A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2. Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 77.^a

(Recompensas)

1. Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;
- c) Gratificação pecuniária sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a

2. No livro de registo do pessoal ou fichas individuais, que todas as entidades patronais abrangidas pelo contrato são obrigadas a possuir, independentemente do número de profissionais que tenham ao seu serviço, terão de registar-se especificamente as recompensas dos profissionais aludidas nas alíneas b) e c), com indicação dos motivos da sua concessão.

Cláusula 78.^a

(Sanções)

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

2. A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números subsequentes, as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

3. 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.

4. A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias a contar do momento em que teve lugar ou que

foram conhecidos da entidade patronal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

6. As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

7. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, no total de trinta dias.

8. As sanções referidas nas alíneas b) a d) do n.º 2 desta cláusula podem ser agravadas pela respectiva publicação dentro da empresa.

9. O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 2 desta cláusula reverterá integralmente para um fundo social a criar oportunamente pelo Sindicato.

10. A aplicação da sanção de despedimento só pode fazer-se mediante processo disciplinar organizado nos termos da cláusula 65.^a

11. A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares.

12. A aplicação de qualquer sanção deverá ser comunicada ao Sindicato no prazo de oito dias, sem que tal comunicação corresponda a qualquer agravamento.

Cláusula 79.^a

(Processo disciplinar)

1. Qualquer facto, circunstância, ou situação que a entidade patronal considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá por ela ser averiguada através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa.

2. O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de quarenta e cinco dias, podendo esse prazo ser prorrogado, se o trabalhador acusado o requerer.

3. Terão de ser asseguradas ao trabalhador pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes, constantes do contrato e serão levadas ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, entregue em mão própria tendo anexo uma cópia de todas as peças do processo disciplinar;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de quinze dias após a recepção da comunicação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado com os limites fixados na lei, sendo entregue a este cópias dos respectivos depoimentos.

4. Durante a instrução do processo disciplinar o trabalhador acusado, querendo, será assistido por dois camaradas de trabalho, por si escolhidos, que procederão à sua defesa.

5. Qualquer sanção aplicada sem existência ou irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

6. No caso de se prever que a continuação do trabalhador ao serviço poderá levá-lo a reincidir na infracção, aquele será suspenso preventivamente, mantendo no entanto o direito a todas as regalias enquanto durar a suspensão preventiva.

7. Da aplicação de qualquer sanção pode o trabalhador recorrer para o escalão hierárquico superior ou para a comissão de conciliação e julgamento sem observância de qualquer prazo.

8. As regras enunciadas nesta cláusula não afastam o processo estabelecido nos diplomas legais a que se refere a cláusula 65.^a

Cláusula 80.^a

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções aplicadas aos trabalhadores, motivados pelo facto de estes, directamente ou pelo seu Sindicato:

- a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusarem-se a cumprir ordens a que nos termos da lei geral e deste contrato não deviam obediência;
- c) Exercerem ou candidatarem-se a funções de organismos sindicais, de previdência, delegação sindical, ou outro de natureza 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 abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

4. Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a duas vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5. A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula indemnizará o trabalhador nos termos do número anterior, sendo o montante da indemnização elevado ao dobro.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho e segurança social

Cláusula 81.^a

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

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

- a) Durante o período de gravidez, e até dois meses após o parto, às mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, que deverá, obrigatoriamente, ter início um mês antes do parto.
Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora terá direito à diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e o subsídio que lhe for pago pela Previdência;
- d) Interromper o trabalho diário, pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartido de igual forma.
Se a trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início e/ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho

sem perda de retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;

- f) Não serem despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 82.^a

(Trabalho de menores)

1. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado num exame médico destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

4. É vedado às entidades patronais encarregar menores de dezoito anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

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

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

Cláusula 83.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1. Os trabalhadores que frequentam quaisquer cursos ou disciplinas de valorização de formação profissional, oficial ou particular terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa diária de uma hora e trinta minutos antes do início das aulas, para frequência das mesmas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar férias interpoladas ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2. Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3. As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4. As regalias a que se refere a alínea a) do n.º 1 só se efectivarão quando os cursos frequentados pelos trabalhadores não funcionem fora do horário normal de trabalho.

Cláusula 84.^a

(Trabalho de idosos e diminuídos)

Aos profissionais idosos e diminuídos, como tais se entendendo aqueles que, por virtude da idade, doença ou acidente, possuem capacidade de trabalho reduzida, aplicar-se-á, quer na admissão, quer no respeitante às condições de trabalho e sua retribuição, o que disponha a lei, sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas 85.^a e 86.^a

Cláusula 85.^a

(Complemento de subsídio de doença ou acidente)

1. Quando o trabalhador se veja impedido temporariamente de prestar o trabalho por motivo de doença ou acidente, terá direito à diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e o subsídio que lhe for pago pela caixa de previdência ou companhia seguradora.

2. A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico, passado por médico da Previdência ou outro.

3. A retribuição dos complementos mencionados nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma, de incapacidade permanente ou retomar o serviço.

Cláusula 86.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1. Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

2. Na situação referida no número anterior, quer seja possível ou não a reconversão, a empresa manterá e actualizará a remuneração efectiva do trabalhador até à sua reforma, independentemente de qualquer pensão a que ele tenha direito, revertendo a favor da empresa o que lhe for pago pela caixa de previdência e ou companhia seguradora.

Cláusula 87.^a

(Início do pagamento dos complementos)

Em qualquer das situações previstas nas cláusulas 85.^a e 86.^a os complementos nelas referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial de incapacidade.

Cláusula 88.^a

(Higiene e segurança)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, conforme legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Comissões paritárias e de conciliação e julgamento

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 89.^a

(Constituição da comissão paritária. Funções)

1. Até trinta dias após a entrada em vigor deste contrato colectivo é constituída uma comissão paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais.

2. Haverá por cada membro efectivo um suplente, que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

3. Os membros da comissão paritária são eleitos ou designados pelas associações que os representam.

4. A comissão paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato.

Cláusula 90.^a

(Mandato)

1. Os membros das comissões paritárias exercem o seu mandato por um ano, podendo, no entanto, ser revogado em qualquer momento.

2. A comissão paritária poderá convidar um representante do Ministério do Trabalho a assistir às suas reuniões, sem direito de voto.

Cláusula 91.^a

(Funcionamento)

1. A comissão paritária funcionará de três em três meses na sede do Sindicato e na sede da Associação, sendo o apoio administrativo assegurado pelos serviços da instituição onde funcionar.

2. A comissão paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

3. Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir.

Cláusula 92.^a

(Deliberações)

1. A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

2. As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas pontarias de alargamento de âmbito do contrato, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos do contrato.

SECÇÃO II

Comissão de conciliação e julgamento

Cláusula 93.^a

(Constituição e competência)

1. No âmbito do presente contrato funciona uma comissão de conciliação e julgamento constituída por três membros, dos quais um, que será o presidente, nomeado pelo Ministério do Trabalho, um pelo Sindicato e outro pela Associação.

2. Os mandatos dos membros da comissão de conciliação terão a duração de um ano, podendo ser renovados por iguais períodos.

3. Os mandatos dos membros representantes do Sindicato e da Associação poderão ser revogados por essas instituições em qualquer momento.

4. A competência da comissão de conciliação e julgamento é a que lhe for atribuída pela respectiva legislação.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 94.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuições, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas com a empresa.

Cláusula 95.^a

(Prevalência de normas)

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa, quer por via convencional.

Cláusula 96.^a

(Força vinculativa dos anexos e notas do contrato)

Os anexos e notas respectivas ao presente contrato obrigam as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos no mesmo modo que o próprio contrato, dele se considerando, para todos os efeitos, parte integrante.

Cláusula 97.^a

(Reclassificações)

Após a entrada em vigor deste contrato as empresas são obrigadas a reclassificar o seu pessoal, segundo as categorias definidas em anexo, dentro de trinta dias.

Cláusula 98.^a

Deverão ser aditados os números abaixo discriminados, que, no texto definitivo, serão nele inseridos:

1. A cláusula 24.^a deste contrato é aditado o n.º 10, com a seguinte redacção:

Nas empresas dos grupos B e C com quatro ou mais profissionais pode ser admitido mais um praticante, que fará o seu acesso normal nos quadros da empresa, sem que, porém, esta admissão conste para efeitos de densidade.

2. A cláusula 33.^a deste contrato é aditado o n.º 5, passando o primitivo e seguinte para, respectivamente, n.º 6 e n.º 7, cuja redacção é a seguinte:

No dia 24 de Dezembro o trabalho não poderá terminar depois das 13 horas para os profissionais de escritório.

Ponta Delgada, 23 de Novembro de 1976.

Pela Câmara do Comércio do Distrito de Ponta Delgada:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada:

Octaviano Geraldo Cabral.
Manuel dos Santos.
Manuel António de Amaral Machado.
José Álvaro de Jesus Teixeira.
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Dezembro de 1976, a fl. 33 do livro n.º 1, com o n.º 158, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ANEXO I

Definição de funções das categorias profissionais

1 — Profissionais de escritório

Categorias profissionais	Definição de funções
1. Chefe de escritório e director de serviços.	O profissional que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviços ou apenas dois ou mais chefes de secção.
2. Chefe de serviços, departamento.	O profissional que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento dos serviços, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.
3. Chefe de contabilidade ou contabilista.	O profissional que dirige a secção de contabilidade, quando esta não constitui um departamento principal dos serviços. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento. Enfim, supervisiona e orienta toda a actividade contabilista da empresa.
4. Tesoureiro	O profissional que dirige a tesouraria em escritórios em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica os totais indicados pelas diversas caixas e confere as existências das mesmas; 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. Tem ajudantes sob as suas ordens.
5. Programador mecanográfico.	O profissional que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação se-

Categorias profissionais	Definição de funções
	gundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.
6. Chefe de secção ou sector.	O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um grupo de trabalhadores ou tem sob a sua direcção um serviço específico.
7. Guarda-livros	O profissional que sob a direcção imediata do contabilista ou chefe de contabilidade se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar outros trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.
8. Empregado do serviço de pessoal.	O profissional que atende os candidatos às vagas na empresa, informando-os das condições de admissão, e faz o registo do respectivo pessoal; prepara para os novos trabalhadores fichas biográficas e fichas de assiduidade, onde inscreve anotações relativas a promoções, prémios, castigos, faltas; dos respectivos chefes sobre o trabalhador; arquiva as informações dos respectivos chefes sobre o trabalho dos subordinados. Trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal com entidades públicas ou privadas, nomeadamente caixas de previdência, secções de finanças, sindicatos e companhias de seguros; ocupa-se dos pedidos de informação e da correspondência relacionada com os antecedentes do pessoal, podendo ainda passar certificados aos trabalhadores que deixam a empresa. Acompanha os processos que correm por qualquer tribunal ou repartição.
9. Empregado dos serviços do planeamento e produção.	O profissional que faz registos dos produtos fabricados e estabelece os planos de produção segundo as encomendas; compila e confronta os relatórios da produção; estuda as encomendas e prepara planos indicando a quantidade e o género de artigos a produzir. É, por vezes, encarregado de avaliar o ritmo da produção e

Categorias profissionais	Definição de funções
	comunicar aos clientes e oficiar a data da execução da encomenda; faz, algumas vezes, registos dos materiais utilizados.
10. Correspondente em línguas estrangeiras.	O profissional que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê o correio recebido e, se for necessário, 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, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos processos.
11. Empregado de serviços de cálculo de custos.	O profissional que calcula o custo dos salários, matérias-primas, despesas gerais e outros custos de exploração a partir de dados colhidos para este fim; calcula as despesas referentes aos diversos sectores da empresa ou da organização interessada e apresenta as informações obtidas na forma requerida. Prepara, em certos casos, relatórios indicando os custos totais, preços de venda e lucros.
12. Empregado de serviços de expedição e recepção de mercadorias.	O profissional que fiscaliza a expedição ou a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições ou recepções efectuadas; examina as características das mercadorias a expedir; estuda os horários e as tarifas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar; assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição; faz registos de expedição e recepção; ocupa-se de diversos assuntos, especialmente os seguros, despachos na alfândega, levantamento das mercadorias, seu transporte e entrega; verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos; anota os danos e perdas e toma as disposições necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários. É, por vezes, encarregado de empacotar certos artigos para a expedição. É, por vezes, especializado e pode ser designado segundo o género de mercadorias de que se ocupa, a natureza dos trabalhos que efectua ou o meio de transporte utilizado, tais como agente de tráfego de serviço aéreo e despachante de escritório.
13. Empregado de serviços de registo de existências.	O profissional que faz os registos das existências e verifica as quantidades de mercadorias existentes numa empresa; e examina as or-

Categorias profissionais	Definição de funções	Categorias profissionais	Definição de funções
	dens de entrega ou de saída e faz nos livros os registos necessários; calcula as existências nos diferentes departamentos, estuda relatórios de produção, os registos de vendas ou outros registos e avalia as necessidades futuras; faz requisições para completar as existências. É, por vezes, encarregado de fiscalizar periodicamente a conformidade dos registos e existências e verificar os inventários que outros trabalhadores elaboram.	16. Ajudante de guarda-livros.	O profissional que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.
14. Escriturário	Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de 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 da direcção; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços e informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, em caso de não haver secção de contencioso.	17. Operador mecânico-gráfico.	O profissional que acciona máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, <i>collatores</i> , reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras ou do tipo processador electrónico; prepara a máquina para o trabalho mediante o programa que lhe é fornecido, introduz as fichas perfuradas, a banda magnética ou a fita perfurada na máquina em movimento; vigia o trabalho; recolhe os resultados da operação obtidos em listas impressas, fichas perfuradas, banda magnética ou fita perfurada, dá-lhes o destino conveniente e organiza registos de <i>contrôle</i> .
		18. Auxiliar de programador mecânico-gráfico.	O profissional que colabora com o programador ao nível da execução; elabora os desenhos de organigramas e diagramas segundo os esquemas que lhe são fornecidos ou directrizes recebidas; organiza e mantém em ordem a biblioteca e toda a documentação que diz respeito aos programas e análise de problemas; faz a testagem de programas e acompanha a execução dos trabalhos pelo processador.
		19. Classificador-arquivista.	O profissional que classifica e arquiva sistematicamente em processos a correspondência, facturas, recibos e outros documentos; examina os documentos a arquivar; separa-os e coloca-os em arquivos, numerando os processos; retira os documentos pedidos e mantém um registo das pessoas que os retêm; completa ou modifica as informações constantes dos processos. Pode ser designado segundo o sistema de arquivo ou a natureza dos documentos classificados.
15. Caixa de serviços financeiros.	O profissional que tem a seu cargo as operações da caixa e registo das contas relativas a transacções a pronto pagamento respeitantes à gestão de um negócio; recebe numerário e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; recebe cheques, prepara os fundos destinados a serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para os levantamentos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode, por vezes, executar diversas outras tarefas relacionadas com as transacções financeiras.	20. Empregado de serviços de estatística.	O profissional que efectua apuramentos estatísticos a partir de fontes de informação correntes ou especiais; estuda o género de informações estatísticas que é necessário obter e procura documentar-se pedindo relatórios especiais e outros esclarecimentos que lhe permitam organizar mapas estatísticos; verifica e confronta as informações obtidas; calcula os totais, médias, percentagens e outros dados de pormenor e apresenta-os sob a forma requerida.

Categorias profissionais	Definição de funções	Categorias profissionais	Definição de funções
21. Calculador (ajudante de actuário).	O profissional que auxilia o actuário na parte de execução de cálculos; estabelece os esquemas mais convenientes à elaboração do cálculo, segundo fórmulas ou outras indicações recebidas dos actuários, preocupando-se simultaneamente com os aspectos de aproximação e verificações; efectua os cálculos mais simples, recorrendo, por vezes, a tabelas, fichas ou outros dados sem qualquer intervenção do actuário.		ter geral a fim de liberar deles um funcionário de categoria superior; nota em estenografia cartas, relatórios e outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas ou registos de máquinas de ditar; marca entrevistas para o seu chefe e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz chamadas telefónicas; transmite o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; ocupa-se de processos.
22. Empregado de serviços de cálculo e pagamento de salários.	O profissional que regista as horas de trabalho efectuadas por cada assalariado e calcula os salários a pagar; elabora o registo de horas de chegada e de saída dos trabalhadores e calcula as horas de trabalho efectuadas por cada assalariado; calcula a remuneração com base nas horas de trabalho efectuadas, número de peças produzidas, prémios, ganhos e outros factores; inscreve os montantes nas folhas de pagamentos com o nome dos trabalhadores, taxas de remuneração e outras informações. Pode distribuir sobrescritos de pagamento.	27. Esteno-dactilógrafo técnico.	O profissional que nota em estenografia e transcreve em dactilografia textos técnicos ou outros que exijam conhecimentos especiais. Regista em estenografia textos que tratem de assuntos especializados, exigindo principalmente o emprego de termos ou locuções técnicas ou o conhecimento de línguas estrangeiras. Transcreve em dactilografia notas estenográficas ou registos de máquinas de ditar.
23. Ajudante de tesoureiro.	O profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do tesoureiro ou de quem desempenha estas funções, e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com as de tesoureiro.	28. Esteno-dactilógrafo.	O profissional que nota em estenografia diversos géneros de textos; toma notas estenográficas em reuniões, conferências, sessões de tribunais, elaborando, por vezes, as respectivas actas, nota em estenografia relatórios, cartas ou outros textos; dita as suas notas estenográficas a um dactilógrafo ou regista-as por meio de uma máquina de ditar ou transmite-as por transcrição a um dactilógrafo.
24. Secretário(a) de direcção.	Ocupa-se 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; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, podendo ainda desempenhar outras funções relacionadas com a sua actividade.	29. Operador de máquina de contabilidade.	O profissional que trabalha com uma máquina de contabilidade para registar 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. Pode ser designado segundo o género de máquina de contabilidade que utiliza ou a natureza dos documentos contabilísticos que elabora.
25. Esteno-dactilógrafo em geral.	O profissional que nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados; estenografa relatórios, cartas ou outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas, manuscritas ou registos de máquinas de ditar. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-cera (<i>stencil</i>) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.	30. Perfurador-verificador mecânico.	O profissional que acciona o teclado de uma máquina para registar os dados por meio de uma série de perfurações feitas em cartões mecanográficos, ou o teclado de uma máquina semelhante para verificações dos cartões já perfurados.
26. Secretário esteno-dactilógrafo.	O profissional que nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados, e executa trabalhos de escritório de carácter	31. Fiel de armazém	O profissional que recebe e armazena as mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apro-

Categorias profissionais	Definição de funções	Categorias profissionais	Definição de funções
	<p>priados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade das mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para sua substituição conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos e apresenta relatórios. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontram em armazém.</p>	36. Leitor-cobrador ...	<p>O profissional que lê e anota os números de contagem de contadores em casa dos clientes e pode receber as verbas constantes nos recibos correspondentes aos gastos anteriores; visita as casas dos clientes, a fim de ler e anotar os números de contagem; verifica se o contador está em boa ordem; pode receber o valor dos recibos que lhe forem confiados e relativos a contagens anteriores; faz seguir para quem de direito as notas de contagem e os valores recebidos; assina os defeitos encontrados nos contadores.</p>
32. Operador de <i>telex</i>	<p>O profissional que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de <i>telex</i>; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens, transmitidas pelos telimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço, podendo ainda desempenhar outras funções compatíveis com a sua categoria.</p>	37. Cobrador	<p>O profissional que executa fora dos escritórios cobranças, pagamentos e depósitos; visita os devedores e cobra as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos; faz pagamentos a credores que visita e aceita os recibos; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega, a quem de direito, numerário recebido, recibos ou talões de depósito.</p>
33. Estagiário	<p>O profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário.</p>	38. Apontador	<p>O profissional que assiste à entrada e saída do pessoal; percorre os trabalhos para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.</p>
34. Dactilógrafo	<p>O profissional que dactilografa em papel ou outras matérias; dactilografa cartas, notas e textos análogos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outro meio, efectua à máquina cópias de documentos existentes; imprime, por vezes, papel-cera (<i>stencil</i>) com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência.</p>	39. Recepcionista	<p>O profissional que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.</p>
35. Telefonista	<p>O profissional que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência. Os telefonistas serão classificados em 1.ª ou 2.ª classes, conforme trabalhem, respectivamente, com aparelhos com capacidade superior a dezasseis postos suplementares e dezasseis ou menos postos suplementares.</p>	40. Contínuo	<p>O profissional que executa diversos serviços em escritórios e repartições: anuncia visitantes, encaminha-os ou informa-os; faz recados; estampa e entrega correspondência; executa diversos serviços análogos; faz, por vezes, alguns serviços de limpeza geral ligeira. Pode ser designado por «chefe de pessoal menor», quando chefia e vigia os diferentes contínuos num organismo ou empresa, devendo, neste último caso, ser necessariamente de 1.ª classe.</p>

Categorias profissionais	Definição de funções
41. Porteiro de escritório.	O profissional que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.
42. Guarda de escritório.	O profissional que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.
43. Pacote	O menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.
44. Servente de limpeza.	O profissional que procede à limpeza das instalações.
45. Guarda-livros (regime livre).	O profissional que executa as mesmas tarefas acima definidas para o guarda-livros, mas que trabalha em regime livre. (Base: uma hora por dia ou um dia por semana).

2 — Profissionais de vendas

Categorias profissionais	Definição de funções
1. Gerente comercial	O profissional que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante. Organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.
2. Vendedor encarregado e operador encarregado.	O profissional que no estabelecimento substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.
3. Vendedor chefe de secção.	O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com o mínimo de três profissionais.
4. Chefe de compras	O profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Categorias profissionais	Definição de funções
5. Inspector de vendas	O profissional que inspeciona os serviços dos vendedores, vendedores viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados, pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.
6. Encarregado de armazém.	O profissional que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.
7. Vendedor	O profissional que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como 1.º, 2.º ou 3.º vendedor.
9. Prospector de vendas ou mercados.	O profissional que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.
10. Técnico de vendas ou vendedor especializado.	O profissional que vende, no comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a escolher, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz pôr ao cliente a sua assinatura no contrato.

Categorias profissionais	Definição de funções
	Em certos casos incumbem-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos de venda.
11. Vendedor viajante	O profissional que solicita encomendas, promove vendas e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.
12. Promotor de vendas.	O profissional que, actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.
13. Vendedor de praça	O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.
14. Vendedor de mar	O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal, fornecendo mantimentos, apetrechos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor viajante, mas relativamente os fornecimentos para navios.
15. Angariador	O profissional que executa tarefas semelhantes às de propagandista, em empresas prestadoras de serviço, com vista a conseguir a sua aquisição por parte dos eventuais clientes, toma nota das encomendas e transmite-as ao departamento da empresa encarregada de as efectivar.

Categorias profissionais	Definição de funções
16. Conferente	O profissional que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.
17. Demonstrador	O profissional que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.
18. Caixa de supermercados.	O profissional que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.
19. Operador de máquinas.	O profissional cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza, por: operador de empilhador, operador de montacargas, operador de ponte-móvel, etc.
20. Propagandista	O profissional encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acenando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.
21. Fiel de armazém	O profissional que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.
22. Operador de supermercados.	O profissional que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor.

Categorias profissionais	Definição de funções
	Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas.
23. Caixa de balcão ...	O profissional que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as contas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.
24. Ajudante de vendedor e operador-ajudante.	O profissional que faz o estágio para vendedor ou operador.
25. Praticante de vendedor.	O profissional que está em regime de aprendizagem de alguma das tarefas profissionais que competem aos trabalhadores das categorias precedentemente indicadas, podendo, no entanto, exercer outras funções não especificadas.
26. Distribuidor	O profissional que distribui as mercadorias a clientes ou sectores de venda.
27. Embalador	O profissional que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas; dobra, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de travamento, fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agramos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordões e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

Categorias profissionais	Definição de funções
28. Rotulador-etiquetador.	O profissional que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.
29. Operador de máquinas de embalar.	O profissional que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado; se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentam com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.
30. Empregado de serviços de pesagem.	O profissional que pesa as mercadorias entregues, recebidas, utilizadas ou fabricadas e mantém registos apropriados; coloca as mercadorias ou dirige a colocação nos estrados da balança ou noutros dispositivos de pesagem; lê a graduação do aparelho de pesagem. Tem em conta o peso da embalagem ou dos aparelhos de manutenção e anota esses elementos num registo; confronta os dados relativos às mercadorias pesadas e elabora os extractos e relatórios necessários.
31. Servente	O profissional que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Nota. — Todas as categorias profissionais enunciadas e definidas neste anexo são aplicáveis seja qual for o tipo do estabelecimento a considerar, nomeadamente no caso de estabelecimentos em que os clientes se sirvam a si próprios, supermercados e estabelecimentos congêneres.

ANEXO II

Níveis salariais

Remunerações mínimas dos profissionais de escritório

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II e III
Chefe de escritório ou director de serviços Chefe de serviços ou departamento Chefe de contabilidade Tesoureiro Programador mecanográfico	10 600\$00	9 900\$00
Chefe de secção ou sector Guarda-livros Empregado do serviço de pessoal ... Empregado do serviço de planeamento de produção	9 600\$00	8 700\$00
Correspondente em línguas estrangeiras Empregado de serviço de cálculo de custos Empregado de serviço de expedição e recepção de mercadorias Empregado de serviços de registo de existências	8 900\$00	8 350\$00
Primeiro-escriturário Caixa de serviços financeiros Ajudante de guarda-livros Operador mecanográfico Auxiliar de programador mecanográfico Classificador arquivista Empregado de serviços de estatística Calculador (ajudante de actuário) ... Empregado dos serviços de cálculo e pagamento de salários Ajudante de tesoureiro Secretário(a) de direcção	8 500\$00	7 950\$00
Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em geral Secretário esteno-dactilógrafo Estenodactilógrafo técnico Estenógrafo (taquígrafo) Operador de máquina de contabilidade Perfurador-verificador mecanográfico	7 800\$00	7 200\$00
Terceiro-escriturário Fiel de armazém Operador de telex	7 000\$00	6 200\$00
Estagiário: 1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano	4 750\$00 5 250\$00 5 750\$00 6 250\$00	4 400\$00 4 650\$00 5 250\$00 5 650\$00
Dactilógrafo: 1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano	4 750\$00 5 250\$00 5 750\$00 6 250\$00	4 400\$00 4 650\$00 5 250\$00 5 650\$00
Telefonista de 1.ª classe: 1.º ano Anos seguintes	5 400\$00 5 850\$00	5 000\$00 5 350\$00

Categorias profissionais	Grupo I	Grupo II e III
Telefonista de 2.ª classe: 1.º ano Anos seguintes	5 000\$00 5 400\$00	4 300\$00 4 650\$00
Leitor, leitor cobrador e cobrador de 1.ª classe: 1.º ano Anos seguintes	6 750\$00 7 000\$00	6 750\$00 7 000\$00
Leitor, leitor cobrador e cobrador de 2.ª classe: 1.º ano Anos seguintes	6 250\$00 6 500\$00	6 250\$00 6 500\$00
Apontador Recepcionista Contínuo: 18 anos 19 anos Mais de 20 anos até dois anos de serviço 1.ª classe 2.ª classe	6 250\$00 6 250\$00 4 400\$00 4 700\$00 5 300\$00 5 950\$00 5 600\$00	6 250\$00 6 250\$00 4 400\$00 4 700\$00 5 300\$00 5 950\$00 5 600\$00
Porteiro de escritório e guarda de escritório	5 600\$00	5 600\$00
Pacote: 14 anos 15 anos 16 anos 17 anos	2 100\$00 2 500\$00 2 800\$00 3 250\$00	2 000\$00 2 300\$00 2 600\$00 3 100\$00
Servente de limpeza	4 000\$00	4 000\$00
Guarda-livros (regime livre)	2 800\$00	2 600\$00

Tabelas mínimas para os profissionais de vendas

Categorias	Zona A		
	Grupo I	Grupo II	Grupo III
Gerente comercial Vendedor encarregado Vendedor chefe de secção Chefe de compras Inspector de vendas Encarregado de armazéns	9 100\$00	8 550\$00	6 850\$00
Primeiro-vendedor Prospector de vendas ou mercados Técnico de vendas ou vendedor especializado Vendedor-viajante Promotor de vendas Vendedor de praça	8 000\$00	7 200\$00	6 400\$00
Segundo-vendedor Vendedor de mar Angariador Conferente Demonstrador	7 350\$00	6 550\$00	5 200\$00

Categorias	Zona A		
	Grupo I	Grupo II	Grupo III
Terceiro-vendedor			
Caixa de supermercado ...			
Operador de máquinas ...	6 700\$00	5 950\$00	4 700\$00
Propagandista			
Fiel de armazém			
Operador encarregado de supermercados e hiper- mercados	9 100\$00	8 550\$00	6 850\$00
Operador especializado de supermercados e hiper- mercados	8 000\$00	7 200\$00	6 400\$00
Operador de 1.ª de super- mercados e hipermerca- dos	7 350\$00	6 550\$00	5 200\$00
Operador de 2.ª de super- mercados e hipermerca- dos	6 700\$00	5 950\$00	4 700\$00
Operador-ajudante de su- permercados e hipermerca- dos:			
1.º ano	3 950\$00	3 300\$00	3 000\$00
2.º ano	4 200\$00	3 950\$00	3 300\$00
3.º ano	4 800\$00	4 500\$00	3 950\$00
Caixa de balcão	5 500\$00	5 200\$00	4 900\$00
Vendedor-ajudante:			
1.º ano	3 950\$00	3 300\$00	3 000\$00
2.º ano	4 200\$00	3 950\$00	3 300\$00
3.º ano	4 800\$00	4 500\$00	3 950\$00
Vendedor-praticante:			
1.º ano	1 750\$00	1 600\$00	1 300\$00
2.º ano	2 000\$00	1 750\$00	1 450\$00
3.º ano	2 300\$00	2 000\$00	1 650\$00
4.º ano	2 950\$00	2 300\$00	1 950\$00
Distribuidor			
Embalador			
Rotulador-etiquetador			
Operador de máquinas de embalar	5 000\$00	4 700\$00	4 400\$00
Empregado dos serviços de pesagem			
Servente	5 000\$00	4 700\$00	4 400\$00

Categorias	Zona B		
	Grupo I	Grupo II	Grupo III
Gerente comercial			
Vendedor-encarregado			
Vendedor chefe de secção			
Chefe de compras	9 100\$00	8 550\$00	6 850\$00
Inspector de vendas			
Encarregado de armazéns			

Categorias	Zona B		
	Grupo I	Grupo II	Grupo III
Primeiro-vendedor			
Prospector de vendas ou mercados			
Técnico de vendas ou ven- dedor especializado	8 000\$00	7 200\$00	6 400\$00
Vendedor-viajante			
Promotor de vendas			
Vendedor de praça			
Segundo-vendedor			
Vendedor de mar			
Angariador	7 350\$00	6 100\$00	4 880\$00
Conferente			
Demonstrador			
Terceiro-vendedor			
Caixa de supermercado ...			
Operador de máquinas ...	6 700\$00	5 650\$00	4 400\$00
Propagandista			
Fiel de armazém			
Operador encarregado de supermercados e hiper- mercados	9 100\$00	8 550\$00	6 850\$00
Operador especializado de supermercados e hiper- mercados	8 000\$00	7 200\$00	6 400\$00
Operador de 1.ª de super- mercados e hipermerca- dos	7 350\$00	6 100\$00	4 880\$00
Operador de 2.ª de super- mercados e hipermerca- dos	6 700\$00	5 650\$00	4 400\$00
Operador-ajudante de super- mercados e hipermerca- dos:			
1.º ano	3 950\$00	3 100\$00	2 750\$00
2.º ano	4 200\$00	3 650\$00	3 100\$00
3.º ano	4 800\$00	4 250\$00	3 650\$00
Caixa de balcão	5 500\$00	5 000\$00	4 600\$00
Vendedor-ajudante:			
1.º ano	3 950\$00	3 100\$00	2 750\$00
2.º ano	4 200\$00	3 650\$00	3 100\$00
3.º ano	4 800\$00	4 250\$00	3 650\$00
Vendedor-praticante:			
1.º ano	1 750\$00	1 600\$00	1 300\$00
2.º ano	2 000\$00	1 750\$00	1 450\$00
3.º ano	2 300\$00	2 000\$00	1 650\$00
4.º ano	2 950\$00	2 300\$00	1 950\$00
Distribuidor			
Embalador			
Rotulador-etiquetador			
Operador de máquinas de embalar	5 000\$00	4 700\$00	4 400\$00
Empregado dos serviços de pesagem			
Servente	5 000\$00	4 700\$00	4 400\$00

ANEXO III

Quadros de densidades

1 — Profissionais de escritório

1.1 — Escriturários

Número de escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.2 — Leitores, leitores-cobreadores, cobreadores e contínuos

Número de profissionais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª classe	—	—	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2.ª classe	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

Nota. — Havendo mais de dez profissionais, observar-se-ão, quanto aos que excederem este número, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

As densidades no quadro destes profissionais implicarão as respectivas classificações.

Quadros base de densidades

2 — Profissionais de vendas

2.1 — Vendedores

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Vendedor chefe de secção	—	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Primeiro-vendedor	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-vendedor	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
Terceiro-vendedor	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Vendedor-ajudante	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
Praticante	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Vendedor chefe de secção	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Primeiro-vendedor	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
Segundo-vendedor	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Terceiro-vendedor	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6
Vendedor-ajudante	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6
Praticante	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades														
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Vendedor chefe de secção	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Primeiro-vendedor	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6
Segundo-vendedor	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8
Terceiro-vendedor	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	9	9
Vendedor-ajudante	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	9	9	9
Praticante	6	7	7	7	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades				
	46	47	48	49	50
Vendedor chefe de secção	5	5	5	5	5
Primeiro-vendedor	6	7	7	7	7
Segundo-vendedor	8	8	9	9	9
Terceiro-vendedor	9	9	9	9	9
Vendedor-ajudante	9	9	9	9	10
Praticante	9	9	9	10	10

Nota. — Havendo mais de cinquenta profissionais cujas categorias constam para o efeito de densidades, observar-se-ão, quanto aos que excederem esse número, as proporções mínimas fixadas no quadro supra e sempre de tal modo que em cada categoria não haja mais profissionais do que os atribuídos à categoria que lhe seja imediatamente superior e mais dois.

2.2 — Operadores de supermercado

Categorias profissionais	Número de profissionais que constam para densidades									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Operador especializado	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Operador de 1. ^a	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Operador de 2. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Notas. — Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as propostas estabelecidas neste quadro base.

2. O número de ajudantes não poderá ser superior ao de operadores de segunda.

2.3 — Profissionais de armazém

Nos armazéns que tenham	Haverá
Até dez trabalhadores	Um fiel de armazém.
De dez a quinze trabalhadores	Um encarregado e um fiel de armazém.
De quinze a vinte e quatro trabalhadores	Um encarregado e dois fiéis de armazém.
Com mais de vinte e cinco trabalhadores	Um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

ANEXO IV

EXAME MEDICO

Data ____/____/19__

Nome _____ Idade ____ anos

Data do nascimento ____/____/19__ Sexo _____ Raça _____

Morada _____ Telefone _____

Ofício _____

Antecedente ocupacional:

De ____/____/19__ a ____/____/19__ empregado d _____
com o ofício de _____

Antecedente pessoal			Detalhes:
Tuberculose	Per. cardíacas	D. pele	
Reumatismo	Pert. nervosas	Intoxicações	
Pneumonia	Vertigens	Alcoolismo	
Pneumoconiose	Lipotimias	Tabagismo	
D. venéreas	Rinite	Intervenções	
D. digestivas	Asma	Outras doenças	

Antecedente menstrual:

Antecedente familiar			Detalhes:
Diabetes	Tuberculose	D. venéreas	
Hipertensão	D. alérgicas	Alcoolismo	
Reumatismo	D. nervosas		

Observação:

Altura _____ Peso _____

Desenvolvimento geral _____

Visão _____ Audição _____

Nariz _____ Orofaringe _____

Amígdalas _____ Dentes $\frac{\text{Sup.}}{\text{Inf.}}$ $\frac{M}{M} \frac{M}{M} \frac{M}{m} \frac{m}{m} \frac{C}{C} \frac{I}{I} \frac{I}{I} \frac{I}{I} \frac{C}{C} \frac{m}{m} \frac{m}{m} \frac{M}{M} \frac{M}{M}$

Gengivas _____ Pescoço _____

Coração _____ T. A. _____

Pulso _____

Pulmões _____

Coluna _____

Abdômen _____

Hérnia _____ Varicocelo _____

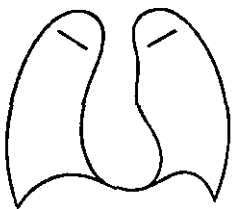
Varizes _____ Membros superiores _____

_____ Membros inferiores _____

Pele _____

Sist. neuro-vegetativo _____

Detalhes:

Exames complementares ⁽¹⁾	R. X
Urina _____	
Vel. sed. — 1.ª hora _____ mm 2.ª hora _____ mm	
Hemograma _____	
W. K. _____ E. C. G. _____	
Radiosc., Micro ou Teler.	

Doença profissional a que está sujeito	Limitações

Conclusões _____

O Médico,

⁽¹⁾ Os exames complementares serão os que o clínico considerar necessários e os determinados, em casos especiais, pelo INTP.

Data ____/____/____

RELAÇÃO NOMINAL

(Convenção colectiva

(Portaria

Entidade patronal

Sede

Actividade

(Rubrica)

Zona

Группа

(Contribuição Industrial)

Ano

[illegible]

Para correcto preenchimento deste quadro, veja a convenção colectiva a que se refere (ou portaria).

A Entidade Patronal,

(Ass. c/ ou sem firma respectiva)

Data ____/____/____

CONCLUSÃO—ALTERAÇÃO AO QUADRO DE PESSOAL

Alterações ao quadro de pessoal		Convenção colectiva: _____	Portaria: _____	Entidade patronal: _____	Sede: _____	Actividade: _____	Número de ordem	Nome	Nova categoria profissional	Nova retribuição	Saída da firma	Motivo(s) concreto(s) da(s) alteração(ões) verificada(s)
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
Alterações ao quadro de pessoal		Convenção colectiva: _____	Portaria: _____	Entidade patronal: _____	Sede: _____	Actividade: _____	Número de ordem	Nome	Nova categoria profissional	Nova retribuição	Saída da firma	Motivo(s) concreto(s) da(s) alteração(ões) verificada(s)
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
Alterações ao quadro de pessoal		Convenção colectiva: _____	Portaria: _____	Entidade patronal: _____	Sede: _____	Actividade: _____	Número de ordem	Nome	Nova categoria profissional	Nova retribuição	Saída da firma	Motivo(s) concreto(s) da(s) alteração(ões) verificada(s)
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
Alterações ao quadro de pessoal		Convenção colectiva: _____	Portaria: _____	Entidade patronal: _____	Sede: _____	Actividade: _____	Número de ordem	Nome	Nova categoria profissional	Nova retribuição	Saída da firma	Motivo(s) concreto(s) da(s) alteração(ões) verificada(s)
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	
									Em ____/____/____	Em ____/____/____	Em ____/____/____	

MAPA DE FÉRIAS

(Convenção colectiva)

(Portaria)

Entidade patronal

Sede

Actividade

Data do visto do SPEVDPD no último quadro de pessoal

SPEDDPD _____

Visto _____

Data _____/_____/_____

O Presidente,

(Rubrica)

Grupo

(Contribuição industrial)

Ano _____
(Tempo de pagamento da retribuição)

[illegible]

Para correcto preenchimento deste *Mapa de férias*, veja a convenção colectiva a que se refere (ou portaria..)

A Entidade Patronal,

Data: / /

(Assinatura com ou sem firma respectiva)

ANEXO VIII

TALÃO DE PAGAMENTO

(N.º 3 da cláusula 52.ª)

Firma _____

Mês de _____ de 19 _____

Nome do profissional _____

Categoria profissional _____ Benef. n.º _____

(Previdência)

Trabalho normal

_____ horas a _____ \$ _____ \$ _____

Descontos

Caixa de Previdência — 6,5 % \$ _____

Fundo de Desemprego — 2,5 % \$ _____

Imposto Profissional \$ _____

Sindicato \$ _____

Selo de recibo \$ _____

Número de dias de faltas \$ _____ \$ _____

(a)

Líquido a receber \$ _____

Publica-se nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês

Assinatura: Praça de Londres, 2, 1.º, sala 1 — Telefone 80 44 60 — ext. 223

Composição e impressão: Imprensa Nacional-Casa da Moeda

Tiragem 7500 ex.