

Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 5	p. 219-282	8-FEV-1977
-----------------	--------	---------	-------	------------	------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

Pág.

- Prorrogação até 28 de Fevereiro 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 220
- Redução do horário semanal de trabalho do ACT entre a empresa Sinaga e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço 220

Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para a ind. de conservas de peixe — Rectificação 221

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do ACT entre a UCAL e outras cooperativas de produtores de leite e a Fed. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Outros 221
- Aviso para PE do CCT para a ind. de carnes 221
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis — Anarec e o Sind. de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e Outros 222

Convenções colectivas de trabalho:

- ACT — Empresa de Viação Terceirense 222
- CCT vertical para o sector de garagens 245
- CCT ind. moagem do centro e sul 261

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Prorrogação até 28 de Fevereiro 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 encontre já preparada a legislação que virá regular a situação das empresas autogeridas e a transferência da gestão e posse útil para os trabalhadores;

Dado, porém, que o prazo de prorrogação de validade das credenciais constantes do despacho deste Ministério de 29 de Dezembro de 1976 se está esgotando:

Determino que:

1. Seja prorrogada até 28 de Fevereiro 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, 28 de Janeiro de 1977. —
O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

Redução do horário semanal de trabalho do ACT entre a empresa Sinaga e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço

Considerando que o Ministério do Trabalho sempre autorizou reduções de horário de trabalho até ao limite de quarenta e cinco horas semanais;

Considerando que no mesmo sentido se orienta a política geral de duração do trabalho a nível nacional:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução do período de trabalho estabelecido pelo ponto 4, alíneas a), b)

e c), do acordo colectivo de trabalho entre a Sinaga e os sindicatos representativos do pessoal ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1977.

Ministério do Trabalho, 8 de Fevereiro de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a ind. de conservas de peixe

Rectificação

Por ter sido publicada com incorrecções, no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22, de 30 de Novembro de 1976, pp. 2284 e seguintes, a portaria mencionada em epígrafe, a seguir se procede à devida rectificação:

Na p. 2284, parte final do preâmbulo, onde se lê: «Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:», deve ler-se: «Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Pescas, do Plano e do Trabalho, o seguinte:».

Na p. 2285, base 1, n.º 2, à lista das associações sindicais devem acrescentar-se as seguintes:

Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa.

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.

Na p. 2287, cláusula 25.ª, antes do § único deve acrescentar-se:

d)

Na mesma página, cláusula 27.ª, n.º 5, onde se lê: «... a qualificação da retribuição mensal é calculada ...», deve ler-se: «... a quantificação da retribuição mensal é calculada ...».

Na p. 2288, anexo II, grau X, onde se lê: «mestre», deve ler-se: «mestra».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do ACT entre a Ucal e outras cooperativas de produtores de leite e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Outros

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que está em estudo neste Ministério a eventual extensão do ACT celebrado entre a Ucal e outras cooperativas de produtores de leite e a Federação

Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Outros, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 13, de 15 de Julho de 1976, a todos os profissionais representados pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro que se acham ao serviço das cooperativas de produtores de leite do distrito de Faro.

Aviso para PE do CCT para a ind. de carnes

De harmonia com o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se projecta a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e diversos sindicatos, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 24/76, de 30 de Dezembro.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 20.º, tornará a convenção colectiva extensiva a todas as empresas que, não sendo filiadas na Associação patronal outorgante, exerçam, no continente e ilhas adjacentes, a indústria de carnes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes ou que, não o sendo, se possam nelas filiar.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis — Anarec — e o Sind. de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e Outros.

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do disposto no n.º 5 do mesmo diploma, torna-se público que se projecta a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva em epígrafe, publicada no presente *Boletim*, em termos de abranger as entidades seguintes:

a) Empresas não filiadas na associação patronal outorgante, mas que, em atenção às actividades exercidas, nela se podem filiar;

b) Empresas que, exercendo embora actividades que lhes não permitem a filiação na associação patronal outorgante, possuem serviços privativos de garagens, dado que são abrangidas por regulamentação colectiva de trabalho específica;

c) Trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes ao serviço em empresas abrangidas pela convenção, bem como os trabalhadores ao serviço das empresas referidas nas alíneas anteriores, integrados, uns e outros, nas categorias abrangidas por aquelas associações sindicais.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Empresa de Viação Terceirense, L.^{da}, e os Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Angra do Heroísmo, dos Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Angra do Heroísmo e dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. de Angra do Heroísmo.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por uma parte, a Empresa de Viação Terceirense, L.^{da}, e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo, Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo e Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

O presente acordo produzirá efeitos a partir de 15 de Agosto de 1976.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1. Sem prejuízo de outros prazos mais longos, imperativamente previstos por lei, o acordo é válido

pelo período de um ano e considera-se sucessivamente prorrogado por igual prazo, se não for denunciado com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de um dos períodos de vigência.

2. A denúncia do presente acordo poderá ser feita por qualquer dos Sindicatos outorgantes, sem que tal afecte a vigência e relações de trabalho quanto aos restantes, ou ainda pela entidade patronal.

3. Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de quinze dias a partir da data da notificação.

4. O prazo de negociações é de sessenta dias.

5. Enquanto não for acordado novo texto continuará em vigor o que se pretender renovar.

Cláusula 4.ª

(Revisão)

No decurso da sua vigência, esta convenção colectiva poderá ser alterada por acordo entre a entidade patronal e qualquer dos Sindicatos outorgantes, sem prejuízo da validade da mesma convenção relativamente aos outros não intervenientes na revisão.

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental e carreira profissional

Cláusula 5.ª

(Condições de admissão)

1. As habilitações e idades mínimas de admissão, para as categorias profissionais abrangidas por este acordo, são as constantes do anexo II.

2. Quando se verificarem admissões, a entidade patronal obriga-se a consultar prioritariamente os serviços oficiais competentes.

3. Antes da admissão deverá a empresa submeter o trabalhador a exame médico, a fim de verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente no que respeita a saúde e robustez para o desempenho das funções a atribuir-lhe.

4. Após a aprovação médica e no acto de admissão a empresa entregará a cada trabalhador um documento onde constem: categoria profissional, classe, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições.

5. No prazo de oito dias após a admissão, a empresa enviará ao Sindicato respectivo uma cópia do documento referido no número anterior.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1. A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, será feita a título experimental, por sessenta dias, podendo durante os primeiros quinze dias qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização.

2. Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador abrangido por este acordo, para efeito de substituição de outro que se encontre doente, sinistrado, frequentando cursos profissionais de qualquer natureza, em serviço militar obrigatório ou em situação de licença sem retribuição, considera-se feita até quinze dias após o regresso do substituído.

A admissão nestas condições deverá ser feita mediante contrato por escrito.

Cláusula 8.ª

(Definição de categorias profissionais)

1. No anexo I, que faz parte integrante deste acordo, são definidas as categorias profissionais abran-

gidas por esta convenção, com indicação das tarefas e funções que lhe competem.

2. É vedado à entidade patronal atribuir às categorias profissionais designações e atribuições diferentes das previstas neste acordo.

3. As categorias profissionais omissas e respectivas classes serão definidas e integradas no referido anexo, pela entidade patronal, mediante a concordância do Sindicato respectivo ou vice-versa.

4. O exposto no número anterior será sempre feito oficiosamente a requerimento da parte interessada.

5. Na hipótese de falta de acordo serão então as categorias profissionais definidas por uma comissão integrada por um representante da delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, de um da entidade patronal e de outro do Sindicato respectivo.

Cláusula 9.ª

(Promoções)

1. Constitui promoção o acesso ou passagem de um profissional a uma classe superior da mesma categoria, ou mudança para outro serviço ou categoria profissional a que corresponda um nível de remuneração superior.

2. A matéria respeitante a promoções automáticas ou obrigatórias rege-se-á pelo disposto no anexo II.

3. O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste acordo, em categoria profissional que seja objecto de reclassificação, será sempre contado para efeito de antiguidade da nova categoria atribuída.

Cláusula 10.ª

(Densidade)

1. As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante os quadros de densidade referidos no anexo II.

2. Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção mínima determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3. O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

4. As proporções mínimas fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5. Sempre que, motivadas pela saída ou falecimento de profissionais, se verificarem alterações nas proporções mínimas a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o Sindicato respectivo.

6. O preenchimento da vaga terá de ser feito no prazo máximo de dois meses, salvo se por motivos ponderosos não for possível o cumprimento deste prazo, do que a entidade patronal dará conhecimento fundamentado ao Sindicato respectivo e à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

Cláusula 11.ª

(Aprendizagem)

1. Serão admitidos à aprendizagem os menores dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2. A empresa obriga-se a designar um ou mais «encarregados de aprendizagem», incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos menores e a sua conduta nos locais de trabalho.

3. Todos os anos a empresa enviará aos Sindicatos respectivos um relatório genérico da aprendizagem efectuada, visado pelo «encarregado» ou «encarregados».

4. Só não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso próprio das escolas técnicas ou equivalentes.

5. Pelo menos uma vez por ano a empresa assegurará, obrigatoriamente, a inspecção médica dos menores em regime de aprendizagem, a fim de verificar se a sua preparação é feita sem prejuízo da sua saúde e do seu normal desenvolvimento físico e mental.

6. Os resultados da inspecção serão registados e assinados pelo médico, em ficha própria, e, quando solicitada, a empresa dará conhecimento da mesma ao Sindicato.

Cláusula 12.ª

(Antiguidade)

1. A antiguidade dos profissionais conta-se a partir da data da respectiva admissão ao serviço da entidade patronal signatária.

2. Para o efeito do disposto no número anterior é contado o período de experiência, bem como todo o tempo de serviço prestado pelos profissionais em regime de substituição, caso continuem ao serviço da mesma.

3. São ainda contados, para efeitos da antiguidade, quer os períodos de férias não gozados durante o tempo de serviço prestado à entidade patronal, quer o período de férias proporcional, quer ainda o período necessário à frequência de cursos de formação profissional.

Cláusula 13.ª

(Quadros de pessoal)

1. A entidade patronal obriga-se a remeter à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, até 31 de Janeiro de cada ano, os quadros do seu pessoal, em

triplicado, dos quais constem os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, número de sócio do Sindicato e inscrição na caixa de previdência, habilitações escolares e extra-escolares, categoria profissional e classe, vencimento mensal e diuturnidades. Um outro exemplar será enviado directamente ao Sindicato.

2. A entidade patronal afixará, em lugar bem visível do seu principal estabelecimento, a relação ou relações que lhe forem devolvidas pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho depois de visada ou visadas.

3. Quanto às restantes relações, será um exemplar destinado ao arquivo da delegação da Secretaria de Estado do Trabalho e outro enviado à Caixa de Previdência.

4. Qualquer alteração aos quadros de pessoal obriga a entidade patronal a enviar, até ao dia 10 de cada mês, uma relação das alterações verificadas, a qual, com as respectivas cópias, será movimentada de harmonia com o que se encontra estabelecido nos números anteriores desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo, bem como os regulamentos internos depois de visados pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação da ferramenta e do material que lhes tenham sido confiadas para o desempenho da sua profissão;
- e) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos, ou que lhes estejam confiadas, dentro do horário normal de serviço;
- f) Participar, pontual e detalhadamente aos seus superiores hierárquicos, os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento ou formação profissional que a entidade patronal promova ou subsidie, salvo se, ocorrendo motivos de força maior, solicitem a sua dispensa;

- j) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenha de privar.

Cláusula 15.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo, bem como os regulamentos internos, depois de visados pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho;
 - b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
 - c) Não exigir de nenhum trabalhador qualquer serviço que não seja inerente à sua profissão e conforme a prática costumada;
 - d) Facilitar, sempre que possível, a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, sem perda de vencimento. Facilitar, igualmente, o tempo necessário à preparação de exames de cursos que frequentem. Poderá a entidade patronal, sempre que o entender, exigir documentos comprovativos da frequência dos cursos e da inscrição em exames;
 - e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;
 - f) Prestar aos Sindicatos, sempre que lhe seja solicitado, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
 - g) Enviar aos sindicatos, em numerário ou cheque, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações, acompanhado do respectivo mapa de quotização devidamente preenchido;
 - h) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos, formativos e informativos, e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão;
 - i) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem por escrito, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões fora de serviço dos convocados, às quais só poderão assistir trabalhadores da empresa sem qualquer discriminação, salvo o previsto no n.º 5 da cláusula 22.ª
 - j) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador interessado o solicite;
 - k) Passar certificado de trabalho aos trabalhadores quando por estes solicitado;
 - m) Tratar e respeitar os trabalhadores como seus colaboradores.
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, definida no presente Acordo, por qualquer forma directa ou indirecta;
 - c) Baixar a categoria profissional ou classe do trabalhador;
 - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.ª;
 - e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
 - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
 - g) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
 - h) Obrigar o trabalhador a dispender quaisquer quantias para a manutenção do material que lhe é confiado, ou para a sua reparação ou conservação;
 - i) Efectuar qualquer desconto na retribuição do trabalhador para compensação de danos por este causados no material ou ferramenta que este utiliza, ou para desconto de prémio ou bónus de seguro, sem prévio consentimento do mesmo e do sindicato respectivo;
 - j) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados e nos termos da legislação em vigor, entrem nas instalações da empresa, quando no exercício das suas funções;
 - k) A adopção de sistemas de retribuição à peça, tarefa ou qualquer outro sistema de trabalho a rendimento;
 - m) Obrigar qualquer trabalhador a instruir processos disciplinares sobre outros trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.ª

(Direito a transporte)

1. Todo e qualquer trabalhador abrangido pelo presente acordo será portador de um cartão de identidade ou livre-trânsito, que lhe permitirá utilizar gratuitamente todas as carreiras de transportes colectivos de passageiros explorados pela empresa.

2. Esta regalia é extensiva às viúvas e aos trabalhadores inválidos ou reformados na empresa.

3. Os filhos menores dos trabalhadores, que frequentem estabelecimentos oficiais de ensino, terão direito a bilhetes de assinatura gratuitos, mensais ou semanais, que lhes permitirão utilizar, somente em dias úteis e durante o período do funcionamento escolar, as carreiras que sirvam exclusivamente para o transporte de suas residências para os respectivos estabelecimentos de ensino e vice-versa. Consideram-se, também, abrangidas nesta disposição as carreiras urbanas.

4. O disposto no número anterior é extensivo aos órfãos de trabalhadores falecidos, enquanto ao serviço da empresa.

Cláusula 16.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

Cláusula 18.ª

(Local de trabalho)

O trabalhador prestará os seus serviços no local para onde foi contratado, ressalvadas as particularidades constantes no anexo II.

Cláusula 19.ª

(Transferência do local de trabalho)

1. É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho a título definitivo, mesmo que se trate de mudança total ou parcial do estabelecimento, salvo se houver acordo do trabalhador e parecer favorável do Sindicato respectivo.

2. É permitido, todavia, à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prévio acordo daquele, desde que a título provisório e por prazo não superior a dois meses em cada ano civil, quando:

- a) Da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador;
- b) Essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde habitualmente o trabalhador presta serviço;
- c) Tal transferência for imposta pela alteração das zonas de início e ou término do seu serviço habitual, em virtude de mudança parcial ou total do plano de camionagem, ou ainda da necessidade de substituição por doença, licença ou quaisquer outros impedimentos do trabalhador a substituir.

3. Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

4. Em caso de transferência definitiva do local de trabalho, a entidade patronal custeará as despesas de transportes do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

Cláusula 20.ª

(Refeitório)

1. A entidade patronal cederá instalações e apetrechos adequados para refeitório, bem como o equipamento necessário para funcionamento da cozinha.

2. A gestão do refeitório competirá aos próprios trabalhadores, mediante comissão eleita por períodos mínimos de quatro meses.

3. Os valores referidos no n.º 1 desta cláusula constituem património da empresa, pelo que a reposição de utensílios desaparecidos ou inutilizados será da responsabilidade da referida comissão.

4. A contratação do cozinheiro constitui encargo da entidade patronal mediante parecer da comissão.

5. Também a contratação de um auxiliar de cozinha constitui encargo da entidade patronal e será feito a prazo certo, nunca inferior a um ano, podendo ser renovado de acordo com o parecer da comissão.

CAPÍTULO IV

Actividades sindicais

Cláusula 21.ª

(Princípio geral)

Os trabalhadores têm direito a desenvolver, e os Sindicatos outorgantes, actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 22.ª

(Reuniões nos locais de trabalho)

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de dois terços dos associados de um Sindicato ou cinquenta dos trabalhadores da empresa, ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2. Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de vinte e quatro horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3. As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical.

4. Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5. Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem, acompanhados por consultor jurídico ou técnico de relações de trabalho e um funcionário do Sindicato, participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 23.ª

(Garantias dos delegados sindicais)

1. A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior das instalações da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

3. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a cinco horas ou a oito horas se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4. Os créditos de horas atribuídos no número anterior são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5. Os delegados, e só eles, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, indicando qual o período de horário normal de serviço que pretendem utilizar.

Cláusula 24.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

Os delegados sindicais reúnem com a entidade patronal, se necessário, pelo menos uma vez por mês, de acordo com o seguinte:

- a) A ordem de trabalhos e o dia e a hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados afixados na empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Das posições e decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- c) As reuniões terão lugar fora das horas de serviço, mas em casos de impossibilidade poderão ter lugar durante o período normal de serviço, contando o tempo de reunião para todos os efeitos;
- d) As horas despendidas nestas reuniões nunca poderão ser consideradas para os efeitos do disposto no n.º 3 da cláusula 23.ª

Cláusula 25.ª

(Garantias dos dirigentes sindicais)

1. As faltas dadas pelos trabalhadores membros de direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2. Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior beneficiam do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3. A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as da as e o número de dias de que os respectivos membros necessitam, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho)

A duração máxima do trabalho normal, bem como outras questões relacionadas com esta matéria, são as constantes do anexo II.

Cláusula 27.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2. Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3. Nenhum trabalhador poderá ser isento de horário de trabalho se, para o efeito, lhe for atribuída remuneração base mensal inferior a 7000\$.

Cláusula 28.ª

(Trabalho extraordinário)

1. Consideram-se horas extraordinárias as prestadas fora do período normal de trabalho, abrangendo também as prestadas antes do início ou após o termo do período normal de trabalho ou durante os intervalos de descanso diários.

2. Só em casos inteiramente imprescindíveis ou justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário dentro dos limites definidos no anexo II.

3. Na medida do possível, a entidade patronal diligenciará para que o trabalhador seja avisado da necessidade da prestação de trabalho extraordinário com a antecedência devida, sempre que possível no mínimo de uma hora.

4. O trabalhador deve ser dispensado do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5. Para efeitos de cálculo do valor de cada hora, aplica-se o disposto no anexo II e a seguinte fórmula:

$$\text{Vencimento hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 29.ª

(Princípios gerais)

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente acordo, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito regular ou periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

3. As retribuições de base mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes da tabela anexa, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito, e dentro do período normal de trabalho.

4. A entidade patronal poderá efectuar o pagamento das retribuições dos trabalhadores através de uma entidade bancária, desde que tal facto não implique a deslocação do trabalhador fora do seu local habitual de recebimento para desconto do respectivo cheque.

5. Todo o pagamento efectuado por cheque deverá ser entregue ao trabalhador até trinta minutos antes do encerramento dos estabelecimentos bancários.

6. Na impossibilidade de ser dado cumprimento ao disposto no número anterior, a entidade patronal efectuará o pagamento em numerário.

7. A entidade patronal deverá entregar ao trabalhador uma cópia do recibo, relativo à sua retribuição, no acto de pagamento ou aquando do depósito bancário efectuado.

Cláusula 30.ª

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

1. Quando um profissional exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

2. Sempre que um profissional substitua outro em serviços a que correspondam categoria e retribuição superiores, para além de oito horas, receberá durante esse período a remuneração do trabalhador substituído.

3. Se a substituição se prolongar para além de cento e oitenta dias num ano, o direito às remunerações mais elevadas não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 31.ª

(Caso de redução de capacidade de trabalho)

1. Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente, não

pode a entidade patronal atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente, independentemente das indemnizações a que tenha direito.

2. A entidade patronal obriga-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as novas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissionais.

3. Os trabalhadores referidos nos números anteriores não poderão ser prejudicados no regime de promoção e demais regalias.

4. Quando a redução da capacidade de trabalho resultar do processo normal de envelhecimento, não estando o trabalhador em condições de prestar qualquer serviço, poderão, ele e a entidade patronal, promover a sua passagem ao regime de invalidez ou de reforma, se for caso disso, mediante prévio parecer médico.

Cláusula 32.ª

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores com um ano completo de serviço na empresa receberão, por altura do Natal e até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio do montante correspondente a um mês de ordenado.

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 até 31 de Dezembro.

3. Cessando as relações de trabalho, o trabalhador tem direito a tantos duodécimos do subsídio quantos os meses completos de serviço prestado no ano da cessação, salvos os casos previstos no n.º 5.

4. As viúvas ou herdeiros dos trabalhadores falecidos terão direito, no ano do falecimento, ao subsídio por inteiro, calculado à data do óbito.

5. No caso de despedimento com justa causa, ou rescisão, por parte do trabalhador, do contrato de trabalho sem aviso prévio, não terá aquele direito ao subsídio do Natal.

Cláusula 33.ª

(Refeições)

1. A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores as refeições que estes, por motivos de serviço excepcional, tenham de tomar fora dos períodos normais de descanso, ou intervalos para refeições, ou fora de zona onde normalmente iniciem e/ou terminem o serviço, nos termos do n.º 2 desta cláusula e de acordo com a tabela seguinte:

Pequeno almoço — 15\$;

Almoço — 60\$;

Jantar — 60\$;

Ceia — 30\$.

2. Consideram-se horas de refeição, início ou termo:

Pequeno almoço — das 6 às 9 horas;
Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;
Jantar — das 19 às 21 horas;
Ceia — das 0 às 6 horas.

3. O trabalhador que iniciar o serviço, normal ou excepcional, antes das 6 horas tem direito a um intervalo de quinze minutos para tomar o pequeno almoço pago pela entidade patronal, de acordo com a tabela fixada no n.º 1 desta cláusula e dentro do horário estabelecido no n.º 2 da mesma.

Cláusula 34.ª

(Deslocações)

1. O trabalhador que for deslocado, dentro da ilha Terceira, para prestar serviço fora do local de trabalho para onde tenha sido contratado tem direito, além da retribuição normal, a transportes de ida e volta para onde tenha sido deslocado para prestar serviço.

2. O trabalhador que for deslocado em serviço para fora da ilha Terceira, além da remuneração normal, tem direito a:

- a) Passagem de ida e volta para onde tenha sido deslocado em serviço;
- b) Alojamento, que será proporcionado pela empresa;
- c) Ajuda de custo diária no valor de 260\$, a qual será paga antes ou depois da deslocação, conforme a vontade do trabalhador em causa, e que cobrirá refeições e quaisquer outras despesas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

(Descanso semanal)

A matéria referente a descanso semanal é regulada no anexo II.

Cláusula 36.ª

(Feriados)

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus (festa móvel);
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
24 de Junho (feriado municipal);
15 de Agosto;
5 de Outubro;
Terça-feira das Lajes (feriado municipal);
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2. Ocorrendo motivos ponderosos, designadamente tratando-se de serviços de reparação e manutenção, justificar-se-á a realização de trabalho nos dias referidos no número anterior.

3. O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal.

4. O trabalhador que prestar serviço num dia feriado terá, por tal facto, a remuneração correspondente a mais um dia de trabalho.

Cláusula 37.ª

(Férias)

1. A todos os trabalhadores serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração, trinta dias de férias de calendário, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2. No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço, que, no entanto, salvo acordo em contrário, não poderá ser gozado antes de 1 de Dezembro desse ano.

3. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até 15 de Março. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

5. Os trabalhadores naturais da Madeira, continente ou de nacionalidade estrangeira ou com parentes até 2.º grau no estrangeiro, quando desejem gozar férias nas terras da sua naturalidade ou dos seus parentes até 2.º grau, poderão acordar com a entidade patronal regime diferente de férias.

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

Cláusula 38.ª

(Alteração da época de férias)

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

Cláusula 39.ª

(Interrupção das férias)

1. Sempre que o período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida,

no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na sua parte correspondente.

2. Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente ao período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 40.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não poderá exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de férias)

1. Antes do início das férias os trabalhadores abrangidos por este acordo receberão da entidade patronal um subsídio igual à remuneração correspondente ao período total de férias a que tenham direito.

2. Em caso de falecimento, a respectiva viúva ou herdeiros terão direito a receber, até quinze dias posteriores à data do óbito, o subsídio respeitante ao período de férias a que o trabalhador falecido teria direito a gozar no ano civil em que faleceu.

3. O previsto nesta cláusula produz efeitos retroactivos desde 1 de Janeiro, desde que se verifiquem alterações às tabelas salariais, exceptuando os casos dos trabalhadores que cessaram entretanto as suas relações de trabalho com a empresa, os quais não serão abrangidos.

4. Quando haja cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, mediante aviso prévio, ou por acordo das partes, o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à remuneração correspondente a dois dias por cada mês de serviço prestado no ano civil da cessação e a um subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 42.ª

(Definição de falta)

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

2. As ausências durante períodos inferiores a um dia são consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3. A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas pela ausência do trabalhador, salvo os casos expressamente previstos neste acordo.

4. Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo

se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas l) e m) da cláusula 44.ª

Cláusula 43.ª

(Faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, sendo a fracção mínima de uma hora.

2. O período de tempo referente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 44.ª

(Faltas justificadas)

1. Todo o trabalhador tem direito às seguintes faltas justificadas, sem prejuízo de regalias sociais:

- a) Enquanto estiver impossibilitado temporariamente de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- c) Durante três dias consecutivos por ocasião do falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos; durante dois dias consecutivos por ocasião do falecimento de avós, sogros, genros, noras, netos e bisnetos, tios, cunhados, padrastos e bisavós;
- d) Durante sete dias consecutivos por ocasião do seu casamento;
- e) Durante dois dias por ocasião de nascimento de filhos;
- f) Pelo tempo necessário à prestação do serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- g) Pelo tempo indispensável para prestar socorros urgentes, no caso de doença súbita ou grave de qualquer das pessoas referidas na alínea c);
- h) Pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em organismos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;
- i) Sempre que as faltas sejam previamente autorizadas pela entidade patronal;
- j) Quando as faltas resultem de motivo de força maior em consequência de cataclismo, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- l) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, por motivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- m) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória a prisão efectiva com trânsito em julgado;
- n) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito;
- o) Durante o resto do dia, após doação de sangue.

2. Não implicam perda de vencimento as faltas previstas nas alíneas c), d), e), g), j), l), n) e o) e nos restantes casos, sempre que assim seja decidido pela entidade patronal.

3. As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à entidade patronal com a maior brevidade possível, após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que justifica ou nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo, após a ocorrência.

4. Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, sendo depois de visado entregue um ao trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 45.ª

(Trabalho de menores)

A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação dos menores, facilitando a sua aprendizagem e formação, nomeadamente nos estabelecimentos de ensino adequado.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 46.ª

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com perda de remuneração, pelo período de um dia;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de remuneração, até um período de doze dias;
- e) Despedimento;

Cláusula 47.ª

(Processo disciplinar)

1. O processo disciplinar terá de se iniciar dentro do prazo dos trinta dias imediatos ao conhecimento do facto ou factos pela entidade patronal.

2. Depois de ouvido o participante, as testemunhas do facto ou factos, será ouvido o trabalhador ou trabalhadores, aos quais foi instaurado o processo disciplinar, e serão feitas as diligências por ele solicitadas ou outras que o instrutor entenda úteis ou indispensáveis para apuramento da verdade.

3. Se se concluir que há motivo para sanção disciplinar, então redigir-se-á nota de culpa, na qual deverá constar:

- a) Discriminação detalhada do comportamento imputável ao trabalhador ou trabalhadores — arguidos;
- b) Conclusões resultantes da inquirição das testemunhas, arguido ou arguidos e das demais diligências levadas a cabo.

4. A nota de culpa é entregue na mesma data à comissão sindical e um exemplar ao trabalhador ou trabalhadores arguidos.

5. A comissão sindical responderá no prazo máximo de oito dias após a recepção do referido documento.

6. Findo este prazo, quer haja ou não resposta, a entidade patronal deve ponderar devidamente todas as circunstâncias do caso, só podendo proferir decisão final quando haja lugar a despedimento, decorridos quinze dias após o termo do prazo de oito dias proferido no número anterior.

7. O despedimento ou qualquer outra decisão deverá ser comunicada por escrito aos trabalhadores em causa, com indicação dos fundamentos considerados provados.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao molde de executar a prestação de trabalho, com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 49.ª

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

Constituem justa causa de rescisão, por iniciativa do trabalhador, os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 50.ª

(Apreciação de justa causa)

A apreciação de existência de justa causa para despedimento será feita obrigatoriamente, com base em processo disciplinar.

Cláusula 51.ª

(Despedimentos sem justa causa)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa.
2. Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização de seis meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a vinte e quatro meses, salvo se por qualquer disposição legal imperativa outras indemnizações estiverem ou forem fixadas.
3. Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês de despedimento até àquele em que se verifique a reintegração ou que seja paga a indemnização do número anterior.
4. Se em tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optará entre o direito à reintegração na empresa ou à indemnização prevista no n.º 2. Em qualquer dos casos a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele, inclusive, em que pelo tribunal se provar a falta de justa causa.
5. Tratando-se de dirigentes ou de delegados sindicais, bem como de delegados de greve e de trabalhadores que integrem os piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.
6. Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data de apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se já estão, num ou noutro caso, os trabalhadores a servir a empresa.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.ª

1. Com a entrada em vigor do presente acordo ficam revogadas todas as cláusulas resultantes do

ACT anterior, por se entender expressamente que o presente acordo tem, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2. Por efeito da aplicação das disposições deste acordo não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de vencimento ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela entidade patronal, para além das mínimas impostas na anterior regulamentação colectiva.

Cláusula 53.ª

(Complemento do subsídio de doença)

1. Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, comprovada pelos serviços médicos da Previdência, a entidade patronal pagar-lhe-á 20 % ou 40 % da retribuição base mensal, consoante se trate de, respectivamente, tuberculose ou outra qualquer doença, sem prejuízo de eventual legislação aplicável.
2. Para efeitos do número anterior não se consideram os primeiros três dias após a data da baixa dada pela Previdência.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 54.ª

As partes comprometem-se a executar e a fazer observar com boa fé o disposto neste ACT, sendo responsáveis pelas violações que tenham promovido.

Cláusula 55.ª

(Constituição, atribuições e funcionamento)

1. É criada, nos termos da legislação aplicável, uma comissão paritária com competência para interpretar o presente acordo, integrar possíveis lacunas e acompanhar a sua aplicação ao longo do respectivo período de vigência, com vista a aperfeiçoá-lo nas revisões subsequentes.
2. As partes aceitam o princípio de que o aperfeiçoamento do presente ACT nas revisões subsequentes deverá ter como objectivo a dignificação do trabalhador e a melhoria das suas condições de trabalho, bem como a melhoria da produtividade do trabalho na empresa, como condições de progresso regional e nacional.
3. Esta comissão funcionará, em reuniões restritas, com a presença dos membros efectivos designados por cada parte. Cada Sindicato outorgante designará um membro efectivo para a comissão, cabendo à empresa designar três representantes seus. Por cada membro efectivo será designado um substituto.
4. A designação dos membros representantes das partes terá lugar no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente acordo colectivo, atra-

vés de comunicação por escrito, de que será enviada cópia à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

5. A não designação de membros por parte de alguns dos Sindicatos outorgantes não impede o funcionamento da comissão em relação aos demais outorgantes.

6. Quando na apreciação dos assuntos que caibam no âmbito da sua competência, a comissão não quiser chegar a acordo, poderá ser requerida por qualquer dos outorgantes a assistência de um representante da delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, passando a comissão a funcionar em reuniões alargadas.

7. Se as soluções propostas pelo representante da Secretaria de Estado do Trabalho não forem rejeitadas, por escrito, no prazo de oito dias após a sua apresentação, por escrito, aos membros da comissão paritária, considerar-se-ão, para todos os efeitos, como aceites por qualquer dos outorgantes que as não tiverem rejeitado.

8. A comissão paritária elaborará o seu regulamento interno.

ANEXO I

Definição das categorias profissionais com indicação das tarefas e funções que lhes competem

A) Transportes

Chefe de movimento. — O profissional que programa, dirige e faz executar o movimento de viaturas e respectivas equipas. Superior hierárquico de todos os profissionais afectos aos transportes, participa aos serviços competentes as férias, doenças e faltas, bem como as ocorrências de qualquer tipo que sejam do âmbito do sector. Colabora com os serviços de manutenção no sentido do cumprimento dos esquemas fixados.

Despachante. — O profissional que tem a seu cargo a elaboração dos mapas e preenchimento de impressos respeitantes à exploração. Comparece em todos os acidentes de viação em que intervenham veículos da empresa, levanta os respectivos *croquis*, emite o seu parecer e substitui, nos seus impedimentos ou ausências, o chefe de movimento.

Chefe de estação. — O profissional que orienta e dirige os serviços nas estações de camionagem sob a orientação do seu superior hierárquico.

Chefe do serviço de cargas. — O profissional que dirige o serviço das viaturas de carga e as respectivas equipas. Participa aos seus superiores as ocorrências estranhas que possam ter surgido no serviço que dirige. Tem poderes delegados para celebração de contratos de serviços, fretes e alugueres.

Fiscal ou revisor. — O profissional que fiscaliza os serviços de transportes de passageiros, alugueres e carreiras comerciais, procede à revisão de bilhetes, competindo-lhe ainda participar por escrito as an-

malias detectadas e orientar o serviço na via pública, em locais afastados das estações. substitui, por escolha, o chefe de estação, aquando da ausência do mesmo.

Controlador de manutenção. — O profissional que determina as datas convenientes da manutenção e reparação das viaturas, fiscaliza e verifica as mesmas, de modo a garantir a operacionalidade da frota.

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução das viaturas, competindo-lhe olhar pela boa conservação do veículo, nomeadamente verificação de níveis e do seu estado geral, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Regista o serviço realizado em documentos próprios, podendo no caso de cargas ligeiras passar recibos das importâncias cobradas pelo serviço. Participa ao seu superior todas as ocorrências estranhas relativamente ao seu serviço, nomeadamente acidentes, avarias ou outras anomalias verificadas.

Motorista-bilheteiro. — O trabalhador que acumula as funções de motorista e cobrador-bilheteiro, em viaturas próprias para o efeito.

Contador-conferente de bilhetes. — O profissional que, predominantemente, conta, confere e elabora relações discriminadas dos bilhetes vendidos por cada cobrador e preenche periodicamente os mapas das receitas dos transportes de passageiros. Pode ainda ter a seu cargo a entrega de blocos de bilhetes aos cobradores e o respectivo registo em documento próprio.

Despachante-bilheteiro. — O profissional que, nas instalações principais ou complementares dos transportes, efectua a venda de bilhetes e o despacho de mercadorias ou quaisquer outros volumes a transportar, bem como tem a seu cargo a guarda de volumes, podendo ainda operar com o PBX.

Cobrador-bilheteiro. — O profissional que nas viaturas efectua a venda de bilhetes aos passageiros, conforme os locais de entrada e saída e de acordo com as tarifas em vigor, pica as assinaturas, carrega e descarrega os volumes nela transportados e abre e fecha as portas da viatura quando as mesmas não sejam automáticas. Auxilia o motorista nas manobras que porventura haja que efectuar e encarrega-se também do asseio da viatura que lhe for indicada.

Ajudante de motorista. — O profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe garantir o asseio de veículo, vigiar as manobras, carregar, descarregar e arrumar as cargas, podendo ainda fazer a cobrança e a entrega das mercadorias no domicílio.

B) Oficinas

Grupo I — Garagens

Encarregado. — O profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal do grupo e executa o serviço dentro do qual lhe for ordenado pelos seus superiores.

Lubrificador. — O profissional que procede à lubrificação dos veículos, muda de óleo, caixa de velocidades e diferencial, e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — O profissional que procede à lavagem dos veículos e executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

Montador de pneus. — O profissional que procede à montagem e desmontagem de pneus, quer por sistema manual, quer em máquinas apropriadas e vulcaniza os pneus e câmaras-de-ar.

Guarda-abastecedor. — O profissional que tem por função vigiar as instalações e o material nelas recolhido, podendo simultaneamente auxiliar o serviço de abastecimento de combustíveis.

Abastecedor. — O profissional incumbido de fornecer carburantes e óleos nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe ainda cuidar das referidas bombas.

Servente de limpeza. — O profissional que procede à limpeza e lavagem das instalações, podendo eventualmente substituir quer os abastecedores, quer os guardas-abastecedores.

Grupo II — Metalúrgicos

Apointador. — O profissional que procede à recolha, registo, selecção e ao encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Recepcionista-experimentador. — O profissional que recebe os veículos, máquinas e outros equipamentos que necessitem de reparação, aponta elementos respeitantes às características dos mesmos e as tarefas a executar. Verifica a qualidade do serviço executado e dá saída ao objecto de reparação.

Fiel de armazém. — O profissional que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Bate-chapas. — O profissional que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçarias e partes afins de viaturas.

Ferreiro ou soldador. — O profissional que forja, martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Procede também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera e revenido, executa pelo processo de soldadura de electro-arco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Mecânico-auto. — O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina e desmonta os órgãos

dos veículos de tracção mecânica e executa outros trabalhos relacionados com a mecânica.

Pintor de automóveis-máquinas. — O profissional que prepara a superfície das máquinas-viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário e sub-capas e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Torneiro-mecânico. — O profissional que, num torno mecânico de peito, de revólver, semi-automático ou máquina similar, torneia exclusivamente peças do mesmo tipo, sendo-lhe fornecidos os cálculos para a execução dos trabalhos.

Serralheiro-mecânico. — O profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua montagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Grupo III — Carpinteiros e estofadores

Carpinteiro. — O profissional que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeiras, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos. Também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Estofador. — O profissional que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes a colchoaria ou estofagem, pelo método de colagem, oravagem ou outros processos similares. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, em máquinas de costura, executam costuras em napa, tecidos ou peles para estofos ou colchões.

Grupo IV — Electricistas

Encarregado. — O profissional electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores da secção eléctrica.

Oficial. — O profissional electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — O profissional electricista que completou a sua actual aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de oficial.

Ajudante. — O profissional electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Aprendiz. — O profissional que sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos os coadjuva nos seus trabalhos.

C) Construção civil

Encarregado. — O profissional que, sob as directrizes do superior hierárquico, dirige o pessoal na execução das obras ou parte das mesmas.

Pintor. — O profissional que prepara as superfícies e as tintas, executando os trabalhos de pintura nas obras.

Carpinteiro de limpos. — O profissional que executa as tarefas descritas em 7.71.20 e 7.71.21 da classificação nacional de profissões.

Carpinteiro de toscos. — O profissional que executa as tarefas descritas em 7.71.22 e 7.71.23 da classificação nacional de profissões.

Pedreiro. — O profissional que exclusiva ou predominantemente trabalha com alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer acentamentos de manilhas, tubos de cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Caiador. — O profissional que predominantemente aplica em superfícies e obras as soluções de cal e executa outras tarefas descritas em 7.81.85 da classificação nacional de profissões.

Servente. — O profissional sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Auxiliar menor. — O profissional com a idade inferior a 18 anos, sem especialização profissional, que coadjuva os restantes.

Aprendiz. — O profissional que inicia o aprendizado, na empresa, numa das profissões do sector.

D) Refeitório

Cozinheiro. — Prepara e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não hajam pasteleiros; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Auxiliar de cozinha. — O profissional não qualificado que no estabelecimento executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige especial qualificação.

E) Serviços administrativos

Grupo I — Trabalhadores de escritório

Chefe de serviços. — O profissional que superintende dentro dos serviços administrativos, o trabalho desenvolvido pelas secções ou postos de trabalho que

estiverem na sua dependência, coordenando e sendo responsável por fazer executar as tarefas das mesmas. Este profissional poderá acumular as suas funções com as de técnico de contas.

Técnico de contas. — O profissional responsável pela aplicação dos princípios de exactidão e legalidade dos registos contabilísticos preceituados pela lei fiscal. Dirige e verifica todos os movimentos contabilísticos, executa o seu registo nos livros selados e elabora os documentos exigidos pela lei. Indica e verifica o rigoroso cumprimento no campo das contribuições e impostos.

Tesoureiro. — O profissional que centraliza os valores recebidos pelos diversos sectores da empresa num cofre único, procede à sua conferência e guarda. Acessoriamente efectua pagamentos e procede a recebimentos de verbas directamente a terceiros. Tem direito a um abono para falhas de 750\$ mensais.

Chefe de secção. — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais. A título provisório substitui o tesoureiro sempre que se torne absolutamente necessário. Em caso de substituição tem direito ao abono para falhas e demais regalias conferidas ao tesoureiro.

Escriturário. — Profissional que apenas executa trabalho de natureza administrativa segundo directrizes recebidas. Sempre que tenha à sua responsabilidade pagamentos e recebimentos em numerário terá direito a um abono para falhas de 500\$ mensais.

Operador de máquinas de contabilidade. — O profissional que fundamentalmente executa, por processo mecanográfico, o registo das operações contabilísticas, mapas ou quaisquer outros documentos. Prepara e ordena os elementos sujeitos a posterior tratamento mecanográfico.

Grupo II — Serviços auxiliares de escritório

Dactilógrafo. — O profissional que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outro. Em complemento, pode executar serviços de arquivo, registos ou cópias de correspondência.

Cobrador. — O profissional que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos ou depósitos, passa e recebe recibos ou talões de depósito.

Telefonista. — O profissional que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas.

Contínuo. — O profissional cuja missão consiste em fazer recados, entregar correspondência, podendo ainda trabalhar com fotocopiadoras ou *offset*, devendo neste último caso ser necessariamente de 1.ª, e auferindo a remuneração fixada para um terceiro-escriturário.

Porteiro. — O profissional maior de 21 anos cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes.

Servente de limpeza. — O profissional cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Paquete. — O profissional menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para o contínuo.

F) Comércio

Gerente comercial. — O profissional que tem a seu cargo toda a orientação e fiscalização da secção comercial, compreendendo-se a direcção da assistência técnica a viaturas e clientes.

Caixeiro-encarregado. — O profissional que, no estabelecimento comercial, dirige e coordena o serviço e o pessoal dentro das normas estabelecidas pela entidade patronal.

Caixeiro. — O profissional que se ocupa predominantemente em serviços de balcão ou armazém, podendo realizar a cobrança das vendas a dinheiro e o respectivo registo.

Caixeiro de praça. — O profissional que se ocupa, fora do estabelecimento, na acção directa de venda.

Fiel de armazém. — O profissional que executa o *contrôle* das existências e fiscaliza todas as entradas e saídas de material.

ANEXO II

Regulamentação específica relativa aos agrupamentos

A) Transportes

Artigo 1.º

(Habilitação e idades mínimas de admissão)

Só podem ser admitidos a trabalhar neste sector os indivíduos de idade igual ou superior a 21 anos e com as habilitações mínimas exigidas por lei.

Artigo 2.º

(Local de trabalho)

1. Entende-se por local de trabalho, para os profissionais cujo serviço pressuponha a utilização de toda a rede de circulação normal de viaturas, as zonas onde habitualmente iniciam e terminam a sua actividade.

2. Para os profissionais que exerçam a sua actividade normal em pontos fixos, consideram-se estes como o seu local de trabalho.

3. Para efeitos do disposto no n.º 1, são as seguintes as zonas:

- A) Angra, Ribeirinha, Terra-Chã, S. Mateus, S. Bartolomeu e Cinco Ribeiras;
- B) Santa Bárbara, Doze Ribeiras e Serreta;
- C) Raminho, Altares, Biscoitos e Quatro Ribeiras;

- D) Agualva, Vila Nova, S. Brás, Lajes, Fontinhas, Praia da Vitória e Cabo da Praia;
- E) Fonte do Bastardo, S. Sebastião, Porto Judeu e Feiteira.

4. Para os trabalhadores que à data de assinatura do presente acordo estiverem ao serviço da empresa, considera-se como local de trabalho os pontos onde existam garagens de recolha efectiva de viaturas e para os quais foram contratados.

Artigo 3.º

(Horário de trabalho)

1. A duração máxima do trabalho normal em cada dia é de oito horas, que serão praticadas dentro de um limite de doze horas, salvo para os motoristas de automóveis ligeiros de passageiros, que será de dez horas.

2. O período de trabalho ininterrupto não poderá exceder o limite de cinco horas.

Artigo 4.º

(Tipos e regimes de horários)

1. O horário de trabalho será fixo ou móvel.

2. Os trabalhadores com horários móveis terão de preencher diariamente, em caderneta própria fornecida pela entidade patronal, os registos de horas de início e termo de cada período de trabalho efectivo.

3. Nos casos de horário de trabalho colectivo, fixo ou móvel, é obrigatória a entrega a cada profissional nele incluído de um horário individual autenticado pela entidade patronal, que o acompanhará sempre durante o serviço.

4. Nos casos de horário de trabalho individual, é obrigatório ser portador do mesmo o trabalhador a que o mesmo horário se reporta.

5. Os profissionais designados para substituir os que estiverem em gozo de férias ou outro impedimento legal executarão o horário de trabalho dos substituídos, preenchendo devidamente a caderneta própria e mencionando no local apropriado o nome do substituído.

Artigo 5.º

(Intervalos e descanso diários)

1. O período máximo de descanso diário é obrigatoriamente de quatro horas, que poderão ser divididas num máximo de três períodos, sendo qualquer deles com duração mínima de uma hora, salvo para os motoristas de ligeiros de passageiros, controladores de manutenção, despachantes-bilheteiros e contadores-conferentes de bilhetes, que terão obrigatoriamente duas horas de descanso diário.

2. Todos os trabalhadores terão necessariamente um período de descanso de, pelo menos, doze horas consecutivas no decurso de vinte e quatro horas ante-

riores a qualquer momento em que iniciem o trabalho, podendo ser reduzido tal período até oito horas uma vez em cada período de sete dias, ocorrendo motivos ponderosos.

3. Os intervalos para descanso e refeição poderão ser gozados fora do veículo ou do estabelecimento onde o trabalhador normalmente presta serviço, estando aquele livre de qualquer actividade e sem ter de permanecer nele ou perto dele, tomando, porém, as precauções necessárias para garantir a segurança e resguardo dos materiais, instalações e documentos a seu cargo.

4. São de conta da entidade patronal as despesas feitas com a recolha do veículo sempre que esta se torne indispensável para garantir a segurança da carga durante os intervalos.

Artigo 6.º

(Descanso semanal e folgas)

1. O dia de descanso semanal só excepcionalmente deixará de ser o domingo.

2. Sendo o trabalho prestado em regime de turnos ou horários móveis, devem estes ser organizados por forma que os trabalhadores tenham folgas rotativas, de acordo com o número de equipas de cada zona e o tipo de serviço, na medida em que for possível.

3. O previsto no número anterior deverá estar organizado na primeira quinzena de cada ano, salvo se não tiver havido qualquer alteração.

4. Para efeitos do disposto no n.º 2 são consideradas as seguintes zonas:

- 1.ª Angra;
- 2.ª Praia, Lajes;
- 3.ª Biscoitos, Raminho;
- 4.ª Serreta, Doze Ribeiras, Santa Bárbara;
- 5.ª Porto Judeu, S. Sebastião, Fonte do Bastardo;
- 6.ª Vila Nova, Agualva, S. Brás.

5. Sempre que se verifiquem alterações no número dos elementos componentes de cada zona, poderão ser organizados novos horários de trabalho, nos termos do n.º 2 deste artigo, de acordo com o novo número de profissionais dessa zona.

6. O disposto nos números anteriores será alterado em conformidade com o que for fixado na matéria em horário nacional de trabalho.

Artigo 7.º

(Trabalho extraordinário)

1. Cada trabalhador não poderá prestar mais de cem horas de trabalho extraordinário por ano e duas horas por dia e só excepcionalmente o período diário de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de cinco horas nos seguintes casos:

- a) Excursões, alugueres ou transportes de cargas de um só dia;

- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Dias de festas tradicionais na ilha Terceira.

2. O trabalho extraordinário dá direito ao trabalhador a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 100 % de acréscimo;
- b) A segunda hora com 150 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com acréscimos de 200 % cada uma.

Artigo 8.º

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas será pago nos termos da legislação em vigor.

Artigo 9.º

(Fardamento)

Os profissionais poderão, quando em serviço, usar o vestuário que entenderem, dentro do uso normal para o público em geral.

B) Oficinas

Grupo I — Garagens

Artigo 10.º

(Habilitações e idades mínimas de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Artigo 11.º

(Quadro de densidade para lubrificadores)

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
2.ª classe	-	1	2	3	3	4	4	5	5	6

Artigo 12.º

(Horário de trabalho)

1. A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e oito horas, divididas por seis dias.

2. Em cada dia o número máximo de horas de trabalho efectivo é de oito horas.

Artigo 13.º

(Descanso semanal e folgas)

1. O dia de descanso semanal só excepcionalmente deixará de ser o domingo.

2. Os profissionais deste grupo que, em virtude do regime de exploração, trabalhem por turnos deverão ter horários de turnos e folgas rotativas de acordo com o número de trabalhadores em rotação.

Artigo 14.º

(Trabalho extraordinário)

1. Cada trabalhador não poderá prestar mais de cem horas de trabalho extraordinário por ano e duas por dia.

2. O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com o acréscimo de 100 %;
- b) A segunda hora com o acréscimo de 150 %.

Artigo 15.º

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas será pago nos termos da legislação em vigor.

Grupo II — Metalúrgicos

Artigo 16.º

(Habilitações e idades mínimas de admissão)

1. Nas profissões em que não haja aprendizagem a idade mínima de admissão é de 18 anos.

2. O pessoal técnico deverá possuir diploma das escolas técnicas ou equivalentes, sem prejuízo do pessoal actualmente ao serviço.

Artigo 17.º

(Classes profissionais)

1. Os profissionais deste grupo, excluindo os trabalhadores em regime de aprendizagem, fiéis de armazém e apontadores, devem ser classificados em:

Primeiro-oficial. — É o operário que conhece a fundo a sua profissão, tem noções genéricas de outras do mesmo grupo; a sua produtividade situa-se acima do normal e é inteiramente responsável pelos seus trabalhos.

Segundo-oficial. — É o profissional que tem conhecimentos vastos da sua profissão, sobretudo nos aspectos práticos, e, por isso, capaz de concluir qualquer tarefa sem qualquer defeito e com um ritmo fora do normal, sob orientação do chefe hierárquico.

Terceiro-oficial. — É o profissional que tem poucos conhecimentos teóricos da sua profissão mas que executa, por simples ordem, sem defeitos, as tarefas inerentes com uma produtividade aceitável.

Praticante. — É o profissional que, terminada a sua aprendizagem, estagia para oficial, coadjuvando os profissionais mais classificados nas tarefas específicas da categoria. Não poderá ser responsável pela execução e a sua produtividade não será a mais conveniente, faltando-lhe experiência e conhecimentos teóricos sobre a sua profissão e complementares.

Artigo 18.º

(Quadro de densidade)

	Número de trabalhadores de cada categoria									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-oficial	—	—	—	1	1	1	1	2	2	2
Segundo-oficial	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Terceiro-oficial	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Praticante	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3

Artigo 19.º

(Promoções obrigatórias e automáticas)

1. Para os trabalhadores admitidos como aprendizes a duração máxima nesta categoria será de três anos.

2. Para os aprendizes com mais de 18 anos o período máximo de permanência nesta categoria é de dois anos e terão a retribuição correspondente ao 2.º ano da tabela.

3. Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz conclua curso próprio das escolas técnicas ou equivalente será obrigatoriamente promovido a praticante.

4. Nenhum profissional poderá estar mais de três anos classificado com praticante. Findo este período será promovido à classe imediatamente superior.

Artigo 20.º

(Horário de trabalho)

A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de quarenta e oito horas, divididas por seis dias.

Artigo 21.º

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal só excepcionalmente deixará de ser o domingo.

Artigo 22.º

(Trabalho extraordinário)

O regime de trabalho extraordinário para os profissionais deste grupo é idêntico ao definido no artigo 14.º deste anexo.

Artigo 23.º

(Subsídio de chefia)

Os profissionais deste grupo que estejam incumbidos de coordenar, controlar e fiscalizar o trabalho de outros ou de uma secção, e aos quais não tenha sido atribuída uma categoria profissional específica de chefia, receberão um subsídio de 300\$ mensais

enquanto lhe forem atribuídas essas funções. É, portanto, uma remuneração de uma função particular, e não uma regalia pecuniária permanente.

Grupo III — Carpinteiros e estofadores

Artigo 24.º

(Princípio geral)

A matéria respeitante a «habilitações e idade mínima de admissão», «classes profissionais», «horário de trabalho», «descanso semanal», «trabalho extraordinário» e «subsídio de chefia» rege-se pelo disposto, respectivamente, nos artigos 16.º, 17.º, 20.º, 21.º, 22.º e 23.º deste anexo.

Artigo 25.º

(Quadro de densidade)

1. Para a categoria de carpinteiro:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-oficial	—	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundo-oficial	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-oficial	—	—	1	2	2	3	3	3	4	4

2. Para a categoria de estofador o quadro de densidade é idêntico ao fixado no artigo 11.º deste anexo.

Grupo IV — Electricistas

Artigo 26.º

(Admissões)

1. Serão admitidos como ajudantes os indivíduos maiores de 16 anos que provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou montador electricista.

2. Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que a provem exercer ou ter tido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de efectivo serviço.

3. A comprovação dos anos de serviço a que se refere o número anterior deverá ser feita em documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou por atestado passado por engenheiro electrotécnico que possa em consciência responsabilizar-se pelas informações, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

É obrigatória para todos os inscritos a existência de carteira profissional, que será passada pela direcção do Sindicato e visada pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, e é obrigatória a apresentação da mesma quando no desempenho da profissão sempre que legalmente lhe for exigida por quem de direito.

Artigo 27.º

(Classes profissionais)

Os profissionais deste grupo, não incluindo os encarregados e aprendizes (do 1.º e 2.º anos) serão classificados em:

Primeiro-oficial. — É o profissional electricista que conhece a fundo a sua profissão e executa por simples ordem, sem defeitos, as tarefas inerentes, com produtividade acima do normal e capaz de responsabilizar-se pelo seu trabalho.

Segundo-oficial. — É o profissional electricista que conhece razoavelmente a sua profissão e executa por simples ordem, sem defeitos, as tarefas inerentes e com boa produtividade.

Pré-oficial (1.º e 2.º anos). — O profissional electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, estagiando para acesso a oficial. Não poderá ser responsável por trabalhos que exigem muitos conhecimentos teóricos e práticos e a sua produtividade situa-se a nível aceitável.

Ajudante (1.º e 2.º anos). — O profissional electricista que está prestes a completar a sua aprendizagem, mas que já executa algumas tarefas simples inerentes à sua profissão sem qualquer defeito. Coadjuva também os oficiais, preparando-se para o acesso a pré-oficial.

Artigo 28.º

(Quadro de densidade)

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-oficial	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo-oficial	—	—	1	1	1	1	2	2	2	2
Pré-oficial	—	1	1	1	2	2	2	2	3	3
Ajudante	—	—	—	1	1	2	2	2	3	3

Artigo 29.º

(Promoções automáticas e obrigatórias)

1. Serão promovidos a ajudantes os aprendizes maiores de 18 anos ou que tenham completado dois anos de efectivo serviço.

2. Serão promovidos a pré-oficial os trabalhadores com mais de 16 anos que tenham completado, com aproveitamento, o curso oficial de electricidade, bem como os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço como ajudantes.

3. São considerados para o efeito do número anterior os diplomas passados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomas em cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, da Escola de

Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e dos cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

4. Passam à categoria de oficial os trabalhadores em pré-oficial.

Artigo 30.º

A duração máxima do trabalho normal, o trabalho extraordinário e o subsídio de chefia regem-se pelo disposto para o Grupo II — Metalúrgicos (artigos 20.º, 22.º e 23.º deste anexo).

C) Construção civil

Artigo 31.º

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 14 anos.

Artigo 32.º

(Horário de trabalho)

A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e cinco horas, divididas por seis dias.

Artigo 33.º

(Descanso semanal e trabalho extraordinário)

A matéria respeitante a «descanso semanal» e «trabalho extraordinário» rege-se, respectivamente, pelo disposto nos artigos 21.º e 14.º deste anexo.

Artigo 34.º

(Classes profissionais)

Os profissionais deste grupo, não incluindo os auxiliares, aprendizes sem prática (do 1.º, 2.º e 3.º anos), apontadores e serventes, podem ser classificados em:

Primeiro-oficial. — É o operário que conhece a fundo a sua profissão e tem noções genéricas de outras, cuja produtividade se situa acima do normal e sem apresentar dificuldades na leitura de desenhos.

Segundo-oficial. — É o operário que conhece razoavelmente a sua profissão, executa por simples ordem as tarefas e obras, não necessitando de directrizes constantes, e é capaz de interpretar desenhos com uma certa segurança.

Artigo 35.º

(Quadro de densidade)

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

Artigo 36.º

(Promoções automáticas ou obrigatórias)

Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais que um ano. Findo este, transitarão para aprendizes, salvo se tiverem completado 18 anos, caso em que passam a serventes.

D) Refeitório

Artigo 37.º

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Artigo 38.º

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal só excepcionalmente deixará de ser o domingo.

Artigo 39.º

(Horário de trabalho)

A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e oito horas divididas por seis dias.

Artigo 40.º

(Promoções — Princípio geral)

1. Os profissionais referidos nos artigos anteriores deste anexo e em relação aos quais são previstas classes não poderão permanecer mais de cinco anos como terceiros-oficiais (ou classe) e mais de três anos como segundos-oficiais (ou classe).

2. Sempre que surjam dúvidas na promoção dos profissionais referidos no número anterior e no que respeita a competência profissional, recorrer-se-á a uma comissão de classificação composta por um representante do Sindicato respectivo, um representante da entidade patronal e um representante da Secretaria de Estado do Trabalho.

E) Serviços administrativos

Grupo I — Trabalhadores de escritório

Artigo 41.º

(Habilitações e idades mínimas de admissão)

1. A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2. As habilitações literárias exigidas para a admissão neste grupo são as do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou outros cursos oficiais equivalentes que não tenham duração inferior àqueles.

3. Para os técnicos de contas é exigível o curso adequado do ensino médio.

4. As habilitações literárias referidas nos números anteriores não serão exigíveis aos profissionais que à data da assinatura do presente acordo já desempenham funções que correspondam a qualquer das profissões referidas anteriormente.

Artigo 42.º

(Classes profissionais)

Os profissionais que executam serviço geral de escritório que não exija qualificação especial podem ser classificados em:

Primeiro-escriturário. — O profissional que executa diversos trabalhos de natureza administrativa relativos aos ramos de actividade da empresa. Encaminha correio; analisa documentos vários e colhe as informações necessárias; redige cartas à máquina e prepara a correspondência a expedir; faz a escrituração de registos ou de livros de contabilidade; executa outros trabalhos contabilísticos e trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal. A sua produtividade situa-se acima do normal; é zeloso e metódico nas tarefas que lhe são atribuídas;

Segundo-escriturário. — O profissional habilitado a desempenhar satisfatoriamente as funções atribuídas ao primeiro-escriturário com uma boa produtividade e zelo;

Terceiro-escriturário. — O profissional que apenas desempenha certas e determinadas tarefas do serviço geral do escritório, por simples ordem e sem defeitos graves ou irreparáveis;

Estagiário. — O profissional que completou a aprendizagem prática de uma ou várias tarefas de escriturário e que coadjuva os profissionais das classes superiores nas tarefas inerentes como forma de adquirir experiência e conhecimentos do serviço geral, preparando-se para o acesso a escriturário;

Praticante. — O profissional sem prática que faz a sua aprendizagem da profissão de escriturário.

Artigo 43.º

(Quadro de densidade para escriturários)

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	—	—	1	1	1	1	2	2	3	3
Segundo-escriturário	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4

Artigo 44.º

(Promoções automáticas)

1. Os praticantes de escritório logo que completem dois anos de serviço efectivo ou atinjam os 21 anos de idade serão promovidos a estagiários.

2. Os estagiários para a profissão de escriturário logo que completem quatro anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários.

3. Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à classe superior após cinco e três anos de permanência na respectiva classe.

4. Sempre que surjam dúvidas na promoção dos profissionais referidos no número anterior e no que respeita a competência profissional recorrer-se-á a uma comissão de classificação, composta por um representante do Sindicato respectivo, um representante da entidade patronal e um representante da Secretaria de Estado do Trabalho.

Artigo 45.º

(Duração máxima do trabalho normal)

1. A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de trinta e nove horas, divididas por seis dias.

2. O período de descanso para refeição não será inferior a uma hora, nem superior a duas, depois de um mínimo de três e um máximo de cinco horas consecutivas.

Artigo 46.º

(Trabalho extraordinário)

1. Os trabalhadores deste grupo não podem efectuar mais de cem horas de trabalho extraordinário por ano e duas horas em cada dia.

2. O trabalho extraordinário do pessoal deste grupo dá direito a uma retribuição especial calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com um acréscimo de 100%;
- b) A segunda hora com um acréscimo de 150%.

3. Se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 horas e as 7 horas, os valores atrás referidos serão acrescidos de mais 25%.

Artigo 47.º

(Diuturnidades)

1. As remunerações auferidas pelos profissionais deste grupo serão acrescidas de uma diuturnidade de 3% por cada ano de permanência na categoria ou classe, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

2. O número anterior não é aplicável às categorias ou classes com promoções automáticas, salvo para os profissionais cujo acesso tenha sido vetado.

3. Os valores das diuturnidades são calculados sobre as remunerações mínimas estabelecidas no anexo III, acrescentando às mesmas retribuições mínimas. Os valores das diuturnidades podem variar conforme as alterações que se verificarem nas tabelas salariais.

4. Sem prejuízo do vencimento do direito à diuturnidade, os valores correspondentes, referidos no número anterior, não serão devidos se a entidade patronal aumentar voluntariamente a remuneração do profissional, em valor igual ou superior ao da diuturnidade.

5. No caso de o profissional ter sido aumentado voluntariamente pela entidade patronal, mas em valor inferior ao correspondente à diuturnidade, terá direito à diferença entre o valor desse aumento e o correspondente à diuturnidade vencida.

Grupo II — Serviços auxiliares de escritório

Artigo 48.º

(Habilitações e idade mínima de admissão)

1. A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para as categorias de pacote, guarda e porteiro, que é de, respectivamente, 14 anos e, nos dois últimos casos, 21 anos.

2. As habilitações literárias exigíveis para a admissão de dactilógrafos e cobradores são as do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou outros cursos equivalentes.

3. Para os profissionais telefonistas, contínuos e pacotes é exigido para a admissão o curso complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

4. Para os restantes profissionais do grupo apenas são exigíveis as habilitações mínimas legais.

5. As habilitações literárias referidas anteriormente não serão exigíveis aos profissionais que à data da assinatura do presente acordo já desempenhem as funções que correspondam a qualquer das profissões referidas anteriormente.

Artigo 49.º

(Promoções automáticas)

Os pacotes, logo que completem os 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos.

Artigo 50.º

(Promoções qualificadas)

1. Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e pacotes ingressarão obrigatoriamente numa das profissões do grupo I, dentro dos seis meses posteriores à obtenção das habilitações literárias exigíveis para a admissão nessas categorias profissionais.

2. Se a profissão de acesso for a de escriturário, a promoção referida anteriormente deverá ser precedida de estágio, nos termos do n.º 2 do artigo 44.º

Artigo 51.º

(Classes profissionais)

Os profissionais deste grupo, excluindo os pacotes, porteiros, guardas e servente de limpeza, deverão ser classificados em:

1.ª classe. — É o profissional diligente, zeloso e persistente e cujas tarefas são realizadas com rapidez e ou limpeza;

2.ª classe. — É o profissional com uma produtividade normal e com uma qualidade e quantidade de trabalho vulgar ou mínima.

Artigo 52.º

(Quadro de densidade para a classificação de dactilógrafos, cobradores, telefonistas e contínuos)

	Número de trabalhadores com a mesma categoria									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	—	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Artigo 53.º

A duração máxima do trabalho normal, trabalho extraordinário e diuturnidades rege-se pelo disposto nos artigos 45.º, 46.º e 47.º deste anexo.

F) Comércio

Artigo 54.º

(Habilitações e idade mínima de admissão)

1. As habilitações mínimas são o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2. As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos profissionais que, à data da assinatura do presente acordo, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões em causa.

3. Não poderão ser admitidos como praticantes indivíduos com mais de 18 anos de idade.

Artigo 55.º

(Classes profissionais)

Os profissionais caixeiros podem ser classificados em:

Primeiro-caixeiro. — O profissional de balcão capaz de promover a venda das mercadorias, sabendo perfeitamente consultar manuais e catálogos. Tem de ter muito bom trato, particularmente no que respeita às suas relações com o cliente. Além disso deve ter a noção exacta da localização dos diversos produtos. Em tudo o mais deverá a'ender às normas e directrizes, com a diligência devida, dos seus superiores.

Segundo-caixeiro. — O profissional de balcão com as mesmas atribuições referidas ao primeiro-caixeiro, embora as desempenhe com menos desenvoltura. Poderá eventualmente trabalhar com ficheiros, apontando as entradas, saídas e demais características dos movimentos de mercadorias, bem como poderá ser encarregado de fazer o inventário ou conferência periódica das existências.

Terceiro-caixeiro. — O profissional que predominantemente executa serviços de balcão, vendas, embalagens, etc., mas que sabe, de uma forma satisfatória, consultar catálogos, lidar com clientes e a localização exacta da maioria dos artigos. Poderá eventualmente trabalhar com ficheiros, apontando a entrada, saída e demais características dos movimentos das mercadorias, bem como proceder à conferência física das existências.

Caixeiro-ajudante. — O profissional que estagia para acesso a terceiro-caixeiro.

Artigo 56.º

(Quadro base para classificação de caixeiros)

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	—	—	—	—	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	—	—	1	2	1	1	2	2	2	2
Terceiro-caixeiro	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Caixeiro-ajudante	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Artigo 57.º

(Promoções automáticas)

1. Os praticantes serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem três anos de prática ou 18 anos de idade.

2. Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de permanência.

3. O tempo de permanência em caixeiro-ajudante, previsto no número anterior, será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido dois anos em praticante.

4. Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe superior após cinco e três anos de permanência na respectiva classe.

5. Sempre que surjam dúvidas na promoção dos profissionais referidos no número anterior e no que respeita a competência profissional, recorrer-se-á a uma comissão de classificação composta por um representante do Sindicato respectivo, um representante da entidade patronal e um representante da delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

Artigo 58.º

(Duração máxima de trabalho normal)

1. A duração do trabalho normal em cada semana é de quarenta e três horas divididas por seis dias para os trabalhadores deste grupo.

2. O período de descanso para refeições nunca será inferior a uma hora, nem superior a duas, depois de um mínimo de três e máximo de cinco horas consecutivas.

Artigo 59.º

O trabalho extraordinário rege-se pelo disposto sobre a mesma matéria relativamente ao grupo 1 — Trabalhadores de escritório (artigo 46.º deste anexo).

Artigo 60.º

(Diuturnidades)

1. Os profissionais deste grupo têm direito a uma diuturnidade de 6 % por cada três anos de permanência ao serviço da empresa ou categoria sem promoção obrigatória.

2. Os valores das diuturnidades serão calculados sobre as remunerações mínimas estabelecidas no presente acordo, acrescentando às mesmas retribuições mínimas.

3. Sem prejuízo do vencimento do direito à diuturnidade, os valores correspondentes não serão devidos nos casos em que isso lhe for permitido se a entidade patronal aumentar voluntariamente a remuneração do profissional em valor igual ou superior ao da diuturnidade.

4. No caso de o profissional ter sido aumentado, nos termos do número anterior, em valor inferior ao correspondente à diuturnidade, terá direito à diferença entre os valores desse aumento e o correspondente à diuturnidade vencida.

ANEXO III

Tabelas salariais

A) Transportes

Chefe de movimento	9 000\$00
Despachante	8 000\$00
Chefe de estação	8 000\$00
Chefe de serviço de cargas	7 250\$00
Fiscal ou revisor	7 000\$00
Controlador de manutenção	7 000\$00
Motorista de pesados, passageiros ou carga	6 750\$00
Motorista de ligeiros de carga	6 250\$00
Motorista de ligeiros de passageiros	5 000\$00
Motorista-bilheteiro	8 500\$00
Contador-conferente de bilhetes	6 750\$00
Despachante-bilheteiro	6 500\$00
Cobrador-bilheteiro	5 500\$00
Ajudante de motorista	5 500\$00

B) Oficinas**Grupo I — Garagens**

Encarregado	6 250\$00
Lubrificador de 1. ^a	5 750\$00
Lubrificador de 2. ^a	5 500\$00
Lavador	4 750\$00
Montador de pneus	5 000\$00
Guarda-abastecedor	5 500\$00
Abastecedor	5 500\$00
Servente de limpeza	4 750\$00

Grupo II — Metalúrgicos

Apontador	7 000\$00
Recepcionista-experimentador	7 000\$00
Fiel de armazém	6 000\$00
Bate-chapas de 1. ^a	7 250\$00
Bate-chapas de 2. ^a	6 750\$00
Bate-chapas de 3. ^a	5 750\$00
Ferreiro ou soldador de 1. ^a	7 250\$00
Ferreiro ou soldador de 2. ^a	6 750\$00
Ferreiro ou soldador de 3. ^a	5 750\$00
Mecânico de automóveis de 1. ^a	7 250\$00
Mecânico de automóveis de 2. ^a	6 750\$00
Mecânico de automóveis de 3. ^a	5 750\$00
Pintor de automóveis de 1. ^a	7 250\$00
Pintor de automóveis de 2. ^a	6 750\$00
Pintor de automóveis de 3. ^a	5 750\$00
Torneiro mecânico de 1. ^a	7 250\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	6 750\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	5 750\$00
Serralheiro mecânico de 1. ^a	7 250\$00
Serralheiro mecânico de 2. ^a	6 750\$00
Serralheiro mecânico de 3. ^a	5 750\$00
Praticante do 3. ^o ano	3 750\$00
Praticante do 2. ^o ano	3 500\$00
Praticante do 1. ^o ano	3 250\$00
Aprendiz do 3. ^o ano	2 750\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	2 500\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	2 000\$00

Grupo III — Carpinteiros e estofadores

Carpinteiro de 1. ^a	7 250\$00
Carpinteiro de 2. ^a	6 750\$00
Carpinteiro de 3. ^a	5 750\$00
Estofador de 1. ^a	7 250\$00
Estofador de 2. ^a	6 750\$00

Grupo IV — Electricistas

Encarregado	8 250\$00
Oficial de 1. ^a	7 500\$00
Oficial de 2. ^a	7 000\$00
Pré-oficial do 3. ^o ano	4 750\$00
Pré-oficial do 2. ^o ano	4 500\$00
Pré-oficial do 1. ^o ano	4 250\$00
Ajudante do 2. ^o ano	3 250\$00
Ajudante do 1. ^o ano	2 750\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	2 500\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	2 000\$00

C) Construção civil

Encarregado	7 000\$00
Apontador	6 000\$00
Pintor de 1. ^a	6 000\$00
Pintor de 2. ^a	5 000\$00
Carpinteiro de limpos de 1. ^a	6 000\$00
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	5 250\$00
Carpinteiro de toscos de 1. ^a	5 250\$00
Carpinteiro de toscos de 2. ^a	5 000\$00
Pedreiro de 1. ^a	6 000\$00
Pedreiro de 2. ^a	5 000\$00
Caiador de 1. ^a	5 000\$00
Caiador de 2. ^a	4 750\$00
Servente	4 750\$00
Auxiliar menor até 18 anos	2 500\$00
Auxiliar menor até 16 anos	1 750\$00
Aprendiz do 3. ^o ano	2 750\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	2 250\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	2 000\$00

D) Refeitório

Cozinheiro	5 500\$00
Auxiliar de cozinha	3 750\$00

E) Serviços administrativos**Grupo I — Trabalhadores de escritório**

Chefe de serviços	9 000\$00
Técnico de contas	8 750\$00
Tesoureiro	8 500\$00
Chefe da secção	8 250\$00
Primeiro-escriturário	7 250\$00
Segundo-escriturário	6 750\$00
Terceiro-escriturário	6 250\$00
Operador de máquinas de contabilidade	6 750\$00
Estagiário do 4. ^o ano	5 250\$00
Estagiário do 3. ^o ano	4 750\$00
Estagiário do 2. ^o ano	4 250\$00
Estagiário do 1. ^o ano	3 750\$00
Estagiário (maior de 21 anos)	4 000\$00
Praticante do 2. ^o ano	3 250\$00
Praticante do 1. ^o ano	3 000\$00

Grupo II — Serviços auxiliares de escritório

Dactilógrafo de 1. ^a	6 000\$00
Dactilógrafo de 2. ^a	5 500\$00
Cobrador de 1. ^a	6 750\$00
Cobrador de 2. ^a	6 250\$00
Telefonista de 1. ^a	5 500\$00
Telefonista de 2. ^a	5 250\$00
Contínuo de 1. ^a	5 750\$00
Contínuo de 2. ^a	5 250\$00
Porteiro	4 750\$00
Servente de limpeza	4 750\$00
Paquete com 17 anos	2 750\$00
Paquete com 16 anos	2 500\$00
Paquete com 15 anos	2 250\$00
Paquete com 14 anos	2 000\$00

F) Comércio

Gerente comercial	8 750\$00
Caixeiro-encarregado	7 500\$00
Primeiro-caixeiro	6 800\$00
Segundo-caixeiro	6 300\$00
Terceiro-caixeiro	5 900\$00
Caixeiro de praça	6 800\$00
Fiel de armazém	6 500\$00
Caixeiro-ajudante do 3.º ano	4 500\$00
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	4 250\$00
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	4 000\$00
Praticante do 3.º ano	3 000\$00
Praticante do 2.º ano	2 500\$00
Praticante do 1.º ano	2 000\$00

ANEXO IV

1. A Empresa de Viação Terceirense, L.^{da}, compromete-se a efectuar, impreterivelmente, até 31 de Março de 1977, um estudo económico-financeiro da empresa que permita avaliar, com suficiente margem de garantia, das suas possibilidades no que respeita a uma revisão salarial a levar a efeito nesse momento.

2. Tal revisão será feita sob a orientação e responsabilidade dos sindicatos outorgantes, que deverão, em face do quantitativo entendido disponível para encargos com o pessoal, elaborar a tabela dos aumentos possíveis e de acordo com o número de profissionais das diversas categorias e classes. A distribuição desse quantitativo será realizado de harmonia com as seguintes percentagens:

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras, 1 %;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços, 71 %;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio, 28 %.

3. Os efeitos das eventuais revisões reportar-se-ão a 1 de Janeiro de 1977.

4. No decorrer do estudo já referido, a entidade patronal assume o compromisso de facultar o pleno acesso, por parte dos sindicatos outorgantes ou de

pessoas tecnicamente qualificadas e por eles credenciadas, a todos os elementos pelos mesmos julgados indispensáveis ou convenientes, de forma a poderem, com inteiro reconhecimento, acompanhar a realização do estudo em causa, bem como avaliar da justeza das respectivas conclusões.

Angra do Heroísmo, 10 de Dezembro de 1976.

Pe'a Empresa de Viação Terceirense, L.^{da}:

Antero da Camara Homem de Noronha.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Angra do Heroísmo:

Ivo Borges Machado.

Saúl Ávila Ourique.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo:

Manuel da Silva Lourenço.

João do Rêgo Vieira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo:

José Dinis do Couto.

Valdemar Simões Martins.

Pela Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho em Angra do Heroísmo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

O representante da empresa manifestou sérias dúvidas quanto à possibilidade de a Empresa de Viação Terceirense, L.^{da}, cumprir com os níveis salariais agora acordados, perante uma reivindicação persistente e intransigente, uma vez que prevê a curto prazo dificuldades de tesouraria e outros de natureza financeira que, naturalmente, não irão permitir a estabilidade da empresa e uma evolução da mesma em todos os aspectos, nomeadamente acréscimo de postos de trabalho, tarifas a níveis sociais, etc., pelo que partilhará com os trabalhadores da responsabilidade desses factos.

Angra do Heroísmo, 10 de Dezembro de 1976.

O Representante da EVT, L.^{da}:

Antero da Camara Homem de Noronha.

Depositado em 20 de Janeiro de 1977, a fl. 38 do livro n.º 1, com o n.º 179, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis — Anarec e o Sind. das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e o Sind. Livre dos Profissionais Rodoviários, e Empregados do Dist. do Porto e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho vertical obriga, por um lado, todas as empresas que se dedi-

cam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1. Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação, sem prejuízo do constante no ponto seguinte.

2. As cláusulas de ordem salarial terão efeitos retroactivos a partir de 1 de Outubro de 1976.

3. O CCTV é válido pelo período de um ano e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias se não for denunciado com a antecedência mínima de trinta dias do termo de um dos períodos de vigência.

4. O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Categorias profissionais)

Abastecedor de combustíveis. — O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

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

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Assistente de exploração de parques automóveis. — O trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

Arrumador de parques. — O trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

Caixa de escritório. — O profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Caixa de loja. — O trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixa de parques de estacionamento. — O trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

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

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias, 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, anuncia 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. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro de praça. — O trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-se-lhe como equiparado o empregado de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contínuo. — O profissional cuja missão consiste, principalmente, em anunciar visitantes, fazer recados e estampilhar correspondência.

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

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

Distribuidor e cobrador de gás. — O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

Escriturário. — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, car-

tas, 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; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, 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 de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

Caixiero-viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efectuou.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena e dirige a actividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

Chefe de exploração de parques. — O trabalhador que coordena e controla as funções de assistentes de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

Candidato a lavador. — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Candidato a lubrificador. — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Candidato a recepcionista. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

Conferente. — O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de tráfego. — O trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

Encarregado. — O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de vendas de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Oficial electricista. — O trabalhador que executa todos os trabalhos da sua função e assume a responsabilidade dessa função.

Electricista pré-oficial. — O trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Electricista-ajudante. — O trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz electricista. — O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Fiel de armazém. — O trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Gerente chefe de divisão e chefe de serviços. — O trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

Guarda. — O trabalhador, maior de 18 anos, a quem está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Instalador de gás. — O trabalhador que instala, afina e eventualmente procede a pequenas reparações em móveis e/ou aparelhos de aquecimento ou refrigeração.

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento das máquinas de lavar e eventualmente assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador. — O trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

Mecânico auto. — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador de pneus. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Montador de pneus especializado. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e/ou alinhamento de direcção.

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

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

Paquete. — O profissional, menor de 18 anos, que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Porteiro. — O profissional, maior de 21 anos, cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Praticante. — O trabalhador que, no estabelecimento, está em regime de aprendizagem.

Recepcionista de parques de estacionamento. — O trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista. — O trabalhador que atende os clientes, anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista. — O trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1. As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.^a são as seguintes:

- a) A idade mínima para profissionais de escritório é de 16 anos;
- b) Profissionais de escritório: curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;

- c) Restantes trabalhadores, habilitações mínimas legais;
- d) Aprendiz, idade mínima de 14 anos;
- e) Candidatos a recepcionistas, idade mínima de 16 anos;
- f) Cobrador, idade mínima de 21 anos;
- g) Telefonista, idade mínima de 18 anos;
- h) Todos os restantes trabalhadores, idade mínima de 18 anos.

2. As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem pela entidade patronal onde prestaram serviço ou pelo sindicato respectivo que já desempenharam a profissão.

3. Não poderão ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

4. A violação do disposto no número anterior por culpa do trabalhador, obriga a entidade patronal a despedir o profissional, não sendo devida qualquer indemnização às partes.

5. Para efeito do disposto nos números anteriores, a entidade patronal deve exigir, na data da admissão, uma declaração assinada pelo trabalhador, donde conste a inexistência dessa situação.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a prazo incerto, isto é, pelo tempo de ausência do substituído, tendo esta circunstância de constar de documento escrito assinado pelo trabalhador e delegado sindical, quando o haja na empresa, do qual terá de ser remetida pela entidade patronal cópia ao sindicato respectivo dentro dos cinco dias imediatos.

2. Com o reinício das funções pelo trabalhador substituído, o trabalhador admitido a prazo incerto permanecerá ao serviço por mais uma semana de trabalho, salvo se à entidade patronal não for possível manter ambos ao serviço, caso em que o trabalhador substituído terá direito à equivalente compensação em dinheiro.

3. No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o reinício do trabalho daquele que substituiu, a admissão considera-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

4. Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada a preferência no provimento dos lugares, a menos que comprovadamente não reúnam as aptidões profissionais exigidas para o desempenho das funções.

Cláusula 6.ª

(Trabalho a tempo parcial ou «part-time»)

As empresas abrangidas por este contrato obrigam-se a não admitir pessoal em regime de tempo parcial ou *part-time*, com ressalva de guarda-livros ou técnicos de contas e de serventes de limpeza.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental por um período de quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o período experimental.

2. Caso a entidade patronal faça cessar o período experimental pagará como compensação:

- a) Do primeiro ao décimo dia, inclusive, cinco dias de trabalho;
- b) Do décimo primeiro ao décimo quinto dia, um mês de trabalho;
- c) Nestes casos cessará imediatamente a prestação de trabalho.

3. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde o início daquele período.

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 seu contrato em virtude daquela proposta.

5. Quanto aos cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, tais como: chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, chefe de serviços, gerente, caixeiro-encarregado, chefe de secção, encarregado, encarregado de armazém e encarregado de tráfego, o período experimental poderá ir até noventa dias, sendo sempre reduzido a escrito e dele devendo constar a duração deste.

6. Caso a entidade patronal faça cessar unilateralmente o período experimental, a que se refere o número anterior, pagará como compensação ao trabalhador um mês de ordenado, salvo se este for avisado com uma antecedência mínima de dez dias em relação ao termo da prestação efectiva do trabalho.

Cláusula 8.ª

(Quadro de pessoal)

1. A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho, em triplicado, dentro de trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato, e em Janeiro de cada ano, um quadro dos trabalhadores ao seu serviço, por ele abrangidos, por categorias, do qual constem os seguintes elemen-

tos relativamente a cada profissional: número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e ordenado respectivo.

2. Quadros idênticos serão enviados, na mesma data, aos sindicatos e Anarec.

3. A entidade patronal afixará nos locais de trabalho, em lugar bem visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho depois de visado.

4. A entidade patronal remeterá ao sindicato os mapas de quotização e quadro de pessoal em duplicado e assinados pelos delegados sindicais, nas empresas onde existam; o duplicado destina-se a provar às entidades competentes o pagamento da quotização de modelo adoptado pelo sindicato, bem como os descontos das quotas efectuadas até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que disserem respeito. Dos referidos quadros deverão constar os profissionais em situação de impedimento prolongado por motivo de serviço militar, doença, acidente de trabalho, ou com licença sem vencimento.

Cláusula 9.ª

(Dotações mínimas)

Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este CCTV, terão de ser observadas as seguintes proporções:

- a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém a partir de cinco profissionais de armazém e de um encarregado a partir de quinze;
- b) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém, haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;
- c) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;
- d) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada três recepcionistas;
- e) Nos escritórios com mais de dez trabalhadores classificados de trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção;
- f) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;
- g) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;
- h) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

Cláusula 10.^a

(Acesso a profissionais de escritório)

Sempre que os trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 4.^a adquiram as habilitações mínimas exigidas na alínea b) do mesmo número da mesma cláusula, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais de escritório que ocorram na empresa.

Cláusula 11.^a

(Promoções obrigatórias)

1. Os estagiários, quando atinjam 20 anos de idade ou perfaçam três anos de trabalho na categoria, serão promovidos automaticamente a terceiros-escriturários.

2. Independentemente da data da admissão, os dactilógrafos ingressarão no quadro de escriturários quando perfaçam três anos na categoria ou atinjam 24 anos de idade.

3. Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente às classes seguintes logo que perfaçam quatro anos numa das classes, não podendo, todavia, ser promovidos a categoria superior a primeiro-escriturário.

4. O operador de máquinas de contabilidade, assim que perfaça três anos de serviço na categoria, passará a usufruir do mesmo vencimento que o primeiro-escriturário.

5. Para efeitos desta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais do que uma classe.

6. O praticante de caixeiro após três anos de permanência na categoria será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém, à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

7. Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.

8. Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

9. Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

10. Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.

11. O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou abastecedor de combustíveis.

12. O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

13. O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

14. O candidato a recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

15. Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Obrigações da entidade patronal)

As entidades patronais são obrigadas a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os trabalhadores, e sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar, a não ser em casos de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou paritárias ou bombeiros voluntários;
- j) Facultar, sem prejuízo de remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo tra-

balhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;

- l) Acaar as deliberações das comissões de conciliação e julgamento e/ou paritárias ou dos órgãos que vierem a ser criados em sua substituição em matéria da sua competência, sempre que não tenha assinado vencido a acta respectiva;
- m) Registrar em documento próprio a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;
- n) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-paritário.

Cláusula 13.ª

(Obrigação dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou por motivos referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 12.ª;
- i) Dar cumprimento ao presente contrato;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;
- l) Apresentar à entidade patronal a sua caderneta profissional tanto no acto de admissão como após se ter desligado do serviço, para efeito de registo das respectivas datas;
- m) Não entrar no serviço das empresas sem estar munido de caderneta profissional ou cartão do sindicato, salvo quanto ao trabalhador que inicia a profissão, ao qual é concedido o prazo de sessenta dias para regularizar a sua situação perante o sindicato;
- n) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

o) O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente;

p) Ao solicitarem a admissão numa entidade patronal, exibirem a declaração referida na alínea b) da cláusula 12.ª;

q) Acatar as deliberações das comissões de conciliação e julgamento e/ou paritárias ou dos órgãos que vierem a ser criados em sua substituição, em matéria da sua competência, sempre que não tenham assinado vencido a acta respectiva.

2. O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por ela lhe for atribuída.

3. Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montador de pneus e arrumador de parques, respectivos candidatos e guardas, estão obrigados, para além dos serviços próprios das suas categorias, à prestação dos que lhes forem ordenados, relativos à manutenção da ordem e limpeza do estabelecimento, venda de combustíveis e parques de estacionamento e, bem assim, à comodidade do público.

Cláusula 14.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1. É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que acue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Salvo o disposto no n.º 3, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- 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, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem prévio acordo do trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;

- l) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato.

2. A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 38.ª e às fixadas nos termos da cláusula 54.ª

3. Se a transferência a que se refere a alínea e) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 38.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta e cinco horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado, até às 13 horas.

2. O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3. O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

4. Trinta dias após a assinatura deste contrato, serão considerados nulos e de nenhum efeito os horários que não estejam elaborados de harmonia com o que nele se contém.

Cláusula 16.ª

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previsto na lei e não pode exceder duzentas e vinte horas anuais.

3. O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do seu início e depois do seu termo, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro.

Cláusula 17.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 60 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;
- b) 85 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;
- d) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas.

2. O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 30.ª acrescida, no caso de período de descanso, em 100 %, e no caso de feriado obrigatório, em 200 %, calculada sobre o salário normal.

3. A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$R. H. = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4. Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

5. A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

Cláusula 18.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1. Só podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores classificados com as categorias de gerente, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém, chefe de escritório ou de secção.

2. Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito à retribuição especial de 20 % a acrescer ao salário efectivo.

3. Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4. Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 19.^a

(Salário mínimo do trabalhador)

1. As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo 1, que se considera parte integrante deste contrato.

2. Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3. É proibido o pagamento de retribuição exclusivamente à comissão.

Cláusula 20.^a

(Mudança de zona ou de clientela)

Sempre que a entidade patronal alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes, sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhe a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade patronal.

Cláusula 21.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada, salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade patronal, mediante parecer escrito favorável do sindicato respectivo e da Anarec.

Cláusula 22.^a

(Substituição temporária)

1. Sempre que um trabalhador substitua outro, ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retribuição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2. Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituto passará a receber a retribuição do substituído, a partir do quinto dia de permanência no posto do substituído.

3. Em qualquer dos casos contemplados nos números anteriores, se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituído mantém o direito à retribuição do substituído finda a substituição.

Cláusula 23.^a

(Deslocações)

1. Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2. Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respectiva delegação a que se encontra adstrito o trabalhador.

3. Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito a um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula $n \times 350\$$, sendo n os dias efectivos de deslocação.

4. O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno de comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5. No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação, efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo, todavia, exceder os seguintes valores: pequeno-almoço — 20\$; almoço ou jantar — 85\$; dormida — 160\$.

Cláusula 24.^a

(Refeições)

1. Entende-se por refeição o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2. O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — entre as 12 e as 15 horas;

Jantar — entre as 19 e as 22 horas.

3. Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o seu serviço antes das sete da manhã, inclusive.

4. A entidade patronal pagará ao trabalhador nos termos do n.º 4 da cláusula anterior todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos do n.º 1 da cláusula 5.^a, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente ao salário de um mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

2. Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos do n.º 1 da cláusula 5.^a, que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço, contando-se sempre qualquer fracção do primeiro mês como mês completo.

3. Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos do n.º 1 da cláusula 5.ª, cujo contrato de trabalho haja cessado, receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês de serviço.

4. Os trabalhadores que regressem do serviço militar obrigatório à entidade patronal receberão o subsídio por inteiro, isto é, independentemente do tempo de serviço prestado no ano do regresso.

5. Os trabalhadores que forem prestar serviço militar obrigatório receberão $\frac{1}{12}$ do subsídio por cada mês que tenham trabalhado, contando-se sempre o mês em que ocorra a ida para o serviço militar como completo.

6. O subsídio a que se referem os n.ºs 3 e 5 será pago conjuntamente com os vencimentos devidos.

Cláusula 26.ª

(Retribuição de trabalho nocturno)

A retribuição do trabalho nocturno, definido na lei geral, será acrescida de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 27.ª

(Proibição de descontos)

As entidades patronais não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com direito a título de indemnização por prejuízo sem prévia autorização do trabalhador.

Cláusula 28.ª

(Documento a entregar ao trabalhador)

A entidade patronal deverá entregar, no acto de pagamento da retribuição, o documento a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

- A) Descanso semanal;
- B) Férias;
- C) Faltas.

Cláusula 29.ª

(Descanso semanal)

1. O período de descanso semanal é compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo.

2. Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no ponto 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços de recolha de viaturas, vendas de combustíveis e lubrificantes, assistência pneumática e arrumadores de

parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho.

3. O trabalhador que trabalhar ao domingo terá de descansar nos domingos que acordar por escrito com a empresa mediante parecer favorável do sindicato respectivo, antes da elaboração do horário.

Cláusula 30.ª

(Retribuição do trabalho em descanso semanal e em feriados)

1. O trabalho prestado no período de descanso semanal, ou feriados ou folga complementar, dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 150 % para além da retribuição normal.

2. Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

Cláusula 31.ª

(Feriados)

1. São considerados feriados obrigatórios para efeito de retribuição os seguintes:

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

2. São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos pela lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

Cláusula 32.ª

(Duração das férias)

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

2. No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade a gozar no decurso do mesmo ano.

3. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4. A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patro-

nal, competendo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a trinta dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Março e 31 de Outubro.

5. O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com dez dias de antecedência, relativamente ao seu início, por carta registada.

6. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias por inteiro antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes a 100 % das férias e respectivo subsídio.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

1. As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2. No ano de admissão, o subsídio será de 100 % da remuneração respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3. Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4. O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5. Os trabalhadores admitidos nos termos do n.º 1 da cláusula 5.^a, quando prestem o mínimo de cento e vinte dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio equivalente a 100 % da remuneração do período correspondente.

Cláusula 34.^a

(Definição de faltas)

1. Por falta entende-se a não comparência ao trabalho após o decurso de uma hora depois do início do trabalho diário.

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

3. A prática reiterada das ausências referidas nos n.ºs 1 e 2 dará origem a um processo disciplinar, de acordo com as disposições deste contrato.

4. Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas a) e f) da cláusula 35.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

5. Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$S. H. = \frac{12 \times \text{salário mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 35.^a

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se faltas justificadas, e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, as faltas seguintes:

- a) Casamento, até dez dias;
- b) Falecimento do cônjuge ou companheiro, pais ou filhos, durante cinco dias;
- c) Falecimento de sogros, genros ou noras, avós, netos e/ou irmãos, durante três dias;
- d) Falecimento de outros parentes, um dia;
- e) Nascimento de filho, dois dias;
- f) Casamento de filho, um dia;
- g) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- i) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;
- j) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;
- k) Doação de sangue, durante todo o dia de doação;
- l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que foi definida tal autorização.

2. Para além do número de dias indicados nas alíneas b), c) e d) do n.º 1, serão consideradas como faltas justificadas as indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias.

3. Nos casos previstos nesta cláusula, as faltas não determinam perda de remuneração, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4. Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 36.^a

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 37.^a

(Transmissão da exploração)

1. A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos nove meses anteriores à transmissão, ainda que respeite a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3. Para efeitos do n.º 2, deve o transmitente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho, ou endereçar para a morada constante nos ficheiros uma carta registada com aviso de recepção aos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4. Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes ao abandono do endereço constante dos ficheiros.

5. Quando a transmissão do estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorrem para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá rescindir o contrato com o direito ao dobro das indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 38.^a

(Despedimentos)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2. Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização de dois meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a seis meses.

3. Se em tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optará entre o direito à reintegração na empresa ou às indemnizações previstas no n.º 2.

4. Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele, inclusive, em que pelo tribunal se provar a falta de justa causa.

5. Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador, serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

6. Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 39.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1. Além do já estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- c) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- d) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães, durante o período de aleitamento;
- e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal. A entidade patronal que não observar o disposto nesta alínea ficará obrigada a pagar à trabalhadora a indemnização referida na cláusula 38.^a;
- f) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até dois dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;
- g) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos mem-

bro do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;

- h) Emprego a meio tempo de trabalhadoras com responsabilidades familiares desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa, avaliado por parecer da comissão paritária.

Cláusula 40.^a

(Direito de menores)

1. As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

2. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

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

4. Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 41.^a

(Trabalhadores-estudantes)

A entidade patronal obriga-se a dispensar até uma hora por dia os trabalhadores-estudantes com aproveitamento, sem prejuízo da retribuição e de quaisquer outras regalias, quando tal se torne comprovadamente necessário.

CAPÍTULO IX

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 42.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência, que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1. Durante um período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados em cada ano civil as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25 % da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2. No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3. As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do quinto dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

4. Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato, as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10 % e 70 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5. A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e das participações das instituições de previdência não pode, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

Cláusula 44.^a

(Complemento do subsídio de acidente de trabalho)

1. Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2. O trabalhador que, por meios fraudulentos, comprovadamente tirar benefícios próprios desta cláusula será despedido imediatamente com perda total das indemnizações e regalias conferidas neste contrato colectivo de trabalho.

3. Os factos comprovativos da constituição dos benefícios referidos no n.º 2 desta cláusula serão apreciados por comissão paritária composta por dois elementos designados pelo sindicato respectivo, dois elementos designados pela ANAREC, dois elementos da entidade seguradora, sendo presidida por um representante do Ministério competente, que terá voto de desempate, tendo cada comissionado voto individual.

4. Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

Cláusula 45.^a

(Complemento de subsídio de doença profissional)

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela Previdência ou seguradora até ao montante do salário auferido à data da baixa e até ao limite de cento e oitenta dias de baixa.

Cláusula 46.^a

(Acidente de trabalho)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 47.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, bem como equipar gratuitamente os profissionais que trabalhem com óleos ou combustíveis e sujeitos à humidade e intempérie com os meios de protecção contra esses elementos.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 48.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo chefe respectivo;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento imediato, sem qualquer compensação ou indemnização.

2. Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3. A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, seis dias úteis e, em cada ano civil, um mês.

4. A penalidade prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa por escrito ou tenham decorrido setenta e duas horas depois da notificação para apresentação de defesa escrita e tal defesa não seja prestada no prazo fixado de setenta e duas horas.

5. A penalidade prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da cláusula 52.^a deste contrato.

Cláusula 49.^a

(Responsabilidade da entidade patronal)

1. A entidade patronal é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2. Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) 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 patronal.

3. Para a responsabilidade da entidade se presumir no caso da «candidatura» prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedam ou sucedam a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade patronal.

Cláusula 50.^a

(Consequências da aplicação abusiva de sanções)

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 38.^a, em caso de despedimento.

Cláusula 51.^a

(Multas)

1. O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis de trabalho, sujeitando o infractor às multas previstas neste contrato e na lei.

2. O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3. O serviço de lavagem completa e lubrificação efectuado em dias não permitidos nos termos deste contrato é punido com multa de 500\$, elevada ao dobro em caso de reincidência no mesmo ano.

4. Quando comprovadamente houver falsa invocação para justificação das faltas aludidas nas alíneas a), b), c), d), e), f), h) e i) da cláusula 35.^a, o infractor é punido com a multa equivalente ao dobro do salário respectivo ao tempo da falta dolosamente justificada.

5. O montante da multa será elevado ao dobro se o motivo das faltas for o da alínea g).

6. A infracção ao disposto no n.º 1 da cláusula 8.^a e n.º 5 da cláusula 32.^a será punida com a multa de 200\$ e, em caso de reincidência, com a de 500\$.

7. O produto das multas referidas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula reverte, no caso das multas a aplicar a trabalhadores, para o fundo de greve dos sindicatos, e no caso de multas a aplicar a entidades patronais, a favor do fundo da escola de preparação e aperfeiçoamento.

Cláusula 52.^a

(Processo disciplinar)

1. O processo disciplinar tem de iniciar-se num dos quinze dias subsequentes àquele em que a entidade patronal tomou conhecimento da infracção, e da sua instauração deve ser dado conhecimento imediato ao sindicato que representa o trabalhador e à Anarec.

2. O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição deste, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3. O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo de quinze dias após a recepção da nota de culpa.

4. Quando o processo estiver completo, será presente, conforme o caso, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

5. A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no n.º 4.

6. A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 4, e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

7. A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 53.^a

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e bem assim diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 54.^a

(Prevalência de normas)

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 55.^a

(Fiscalização)

1. Sempre que os agentes da Inspecção do Trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato e/ou delegados sindicais, quaisquer deles devidamente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

2. A inspecção citada deverá ser assistida pelos delegados da empresa.

Cláusula 56.^a

(Delegados sindicais)

1. Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2. Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm o direito de, no exercício estrito das suas funções, e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

(Cláusulas de ordem salarial)

As diferenças salariais respeitantes ao mês de Outubro de 1976 e seguintes poderão ser pagas em cinco prestações mensais e iguais, a partir do mês seguinte ao da publicação do presente CCTV no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

ANEXO I

Abastecedor de combustíveis	6 100\$00
Ajudante de motorista	6 900\$00
Aprendiz até dois anos	3 100\$00
Aprendiz com mais de dois anos	4 100\$00
Assistente exp. parques automóveis	9 300\$00
Arrumador de parques	6 500\$00
Caixa de escritório	7 800\$00
Caixa de loja	6 500\$00
Caixa de parques de estacionamento	6 500\$00
Caixeiro-encarregado	9 300\$00
Primeiro-caixeiro	8 000\$00
Segundo-caixeiro	7 300\$00
Terceiro-caixeiro	6 850\$00
Caixeiro-ajudante	5 850\$00
Caixeiro de praça	8 000\$00
Caixeiro-viajante	8 000\$00
Chefe de escritório	10 000\$00
Chefe de secção	9 100\$00
Chefe de exp. de parques	10 750\$00
Candidato a lavador	5 850\$00
Candidato a lubrificador	6 850\$00
Candidato a recepcionista	5 600\$00
Conferente	7 300\$00
Cobrador	7 100\$00
Contínuo	5 850\$00
Dactilógrafo (1.º ano)	5 400\$00
Dactilógrafo (2.º ano)	5 750\$00
Dactilógrafo (3.º ano)	6 000\$00
Distribuir	5 850\$00
Distribuidor e cobrador de gás	6 900\$00
Primeiro-escriturário	8 000\$00
Segundo-escriturário	7 250\$00
Terceiro-escriturário	6 750\$00
Estagiário (1.º ano)	5 400\$00
Estagiário (2.º ano)	5 750\$00
Estagiário (3.º ano)	6 000\$00
Encarregado de armazém	8 300\$00
Encarregado de tráfego	8 300\$00
Encarregado	8 300\$00
Oficial electricista	8 300\$00
Electricista pré-oficial (1.º ano)	6 500\$00
Electricista pré-oficial (2.º ano)	6 850\$00
Electricista-ajudante (1.º ano)	5 100\$00
Electricista-ajudante (2.º ano)	5 850\$00
Aprendiz de electricista (1.º ano)	3 500\$00
Aprendiz de electricista (2.º ano)	4 100\$00
Fiel de armazém	7 350\$00
Gerente, chefe de div. e chefe de serviços	10 000\$00
Guarda	6 100\$00
Instalador de gás de 1.ª	8 000\$00
Instalador de gás de 2.ª	7 300\$00
Instalador de gás de 3.ª	7 100\$00
Lavador	7 000\$00
Lubrificador	7 200\$00
Mecânico auto	8 300\$00
Montador de pneus	6 500\$00
Montador de pneus especializado	7 300\$00
Motorista de ligeiros	7 400\$00
Motorista de pesados	8 100\$00
Operador de máquinas de contabilidade ...	7 700\$00
Paquete	4 350\$00
Porteiro	5 950\$00
Praticante	5 100\$00
Recepcionista de parques de estacionamento	7 100\$00

Recepcionista	7 400\$00
Servente	5 850\$00
Servente de limpeza	5 300\$00
Telefonista	6 600\$00

Lisboa, 11 de Janeiro de 1977.

Partes outorgantes:

Pela Anarec (Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis):

(Assinatura ilegível.)
Júlio Alexandre de Melo.
Jorge dos Santos Salles.
Luciano Freitas de Ascensão.
 (Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativos do Centro e Sul:

João Eduardo Marques Borges Bicudo.
Joaquim Aires Guilherme.

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

Custódio da Cunha Ferreira.
João Felismino dos Santos Peres.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito de Braga:

Delfim da Costa e Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes Rodoviários, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativos do Distrito de Aveiro:

Silvio José da Silva.

Pelo Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:

João Eduardo Marques Borges Bicudo.
Joaquim Aires Guilherme.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

Carlos Manuel Silva Batista.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

Carlos Manuel Silva Batista.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

Carlos Manuel Silva Batista.

Pela Federação Nacional dos Rodoviários:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio:

José António Marques.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Metalúrgicos:

António da Costa Alves.

Pelo Sindicato dos Contínuos, Porteiros e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Joaquim Pires Simão.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

Maria Idália Cerca Martins.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Maria Idália Cerca Martins.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Ministério do Trabalho:

Nuno Gonçalves.

Depositado em 31 de Janeiro de 1977, a fl. 39 do livro n.º 1, com o n.º 182, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Ind. de Moagem do Sul, Assoc. dos Ind. de Moagem do Centro, Assoc. Nacional dos Ind. de Arroz, Assoc. Portuguesa dos Ind. de Alimentos Compostos para Animais, Assoc. dos Ind. de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas e Moagem do Centro e Sul.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1. O presente contrato aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações:

Associação dos Industriais de Moagem do Sul;
Associação dos Industriais de Moagem do Centro;
Associação Nacional dos Industriais de Arroz;
Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais;
Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates;

e os trabalhadores, ao serviços dessas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1. Este contrato entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Ministério do Trabalho* em que for publicado e será válido por um ano, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos, até que qualquer das partes contratantes o denuncie, nos termos do número seguinte.

2. Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, com uma antecedência máxima de noventa dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3. O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4. Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a recepção da mesma.

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1. É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

2. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

4. Para além dos limites estabelecidos na cláusula 10.^a, 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.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1. Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2. Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3. A secção sindical de empresa (SSE) é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4. As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3.

5. Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

6. Os dirigentes, ou seus representantes devidamente credenciados, das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação recebida pela entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

7. Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

Cláusula 5.ª

Instalações das comissões sindicais

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

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

Cláusula 6.ª

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1. Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Os delegados sindicais, na distribuição dos documentos referidos, procurarão não perturbar a normal laboração da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados.

2. Será permitida a entrada dos membros das direcções dos sindicatos ou seus representantes devidamente credenciados nas instalações da empresa, sempre que no exercício da suas funções o solicitarem.

3. Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.

4. Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 7.ª

Constituição das comissões sindicais

1. Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais, designados nos termos da lei.

2. O número máximo de trabalhadores que integram cada comissão sindical da empresa varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de quinze trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De quinze a vinte e nove trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

- c) De trinta a quarenta e nove trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — quatro delegados;
- e) De cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- f) De duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — doze delegados;
- g) De quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $12 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores da empresa inscritos em cada sindicato.

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

4. As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.ª

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores, ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

- a) Esclarecer ou investigar, nas condições que vierem a ser fixadas por lei, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- b) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 9.ª

Reuniões com a entidade patronal

1. Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem, fora do horário normal de trabalho, reunir-se com a entidade patronal, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2. A ordem dos trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3. Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4. A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

Cláusula 10.ª

Crédito de horas

1. Cada CSE dispõe colectivamente para o exercício das suas funções de um crédito mensal de horas determinado do seguinte modo:

- Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — 15 horas;
- Cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 20 horas;
- Cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 30 horas;
- Duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 60 horas;
- Quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — número de horas que se obtém multiplicando por cinco o número de delegados sindicais estabelecidos pela fórmula

$$12 \frac{n - 500}{200},$$

sendo n o número de trabalhadores sindicalizados.

2. Nas empresas com menos de cinquenta trabalhadores, por acordo entre a entidade patronal e a CSE, o crédito de horas referido no número anterior poderá ser atribuído individualmente, cabendo a cada delegado a média encontrada por divisão entre o crédito colectivo e o número de delegados. No caso de não haver acordo, o crédito de horas será reduzido a nove horas mensais.

3. Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondentes a quatro dias de trabalho.

4. Os trabalhadores que têm direito ao crédito de horas estipulado por esta cláusula, sempre que o pretendam utilizar, devem comunicá-lo à entidade patronal por escrito e com a antecedência mínima de um dia, salvo em casos de urgência, em que a comunica-

ção será efectuada nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar, devendo, em qualquer dos casos, comunicar esse facto com a antecedência possível ao seu superior hierárquico directo.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.ª

Condições gerais de admissão

1. Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes, a fim de se proporcionar a sua promoção ou melhoria das condições de trabalho.

Ouvidos os trabalhadores da secção, os delegados sindicais, a CSE ou a CIE ou, na falta destes, o sindicato, pode a entidade patronal admitir elementos estranhos à empresa, se reconhecer, com fundamento, que dos trabalhadores da empresa nenhum possui as qualificações necessárias para o lugar.

2. Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos neste contrato.

3. Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico, feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se 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 respectivo.

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 tem acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames técnicos e físicos que ele e os restantes candidatos eventualmente fizeram para preenchimento dos lugares.

6. A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar o escalão por este adquirido ao serviço de empresas do mesmo sector.

7. Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar o escalão ou grau profissional por este adquiridos ao serviço de empresas abrangidas por este contrato, desde que no acto de admissão o trabalhador dê por escrito conhecimento à nova entidade patronal das referidas condições.

8. O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da obrigação de o trabalhador dar conhecimento por escrito à nova entidade patronal, antes da admissão, do escalão ou grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

9. O disposto nos n.ºs 6, 7 e 8 entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato e aplicáveis à nova entidade patronal.

10. Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelo menos, 10 % do capital social da outra deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

11. No acto da admissão deverão, pelo menos, o escalão ou grau profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar do documento escrito, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo, também por escrito. Nesse documento deverá ainda constar, por forma inequívoca, o regime de horário normal e ou por turnos em que o trabalhador irá trabalhar inicialmente e, bem assim, se ele virá a mudar de regime e em que condições.

12. O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior implica para esta, até prova em contrário, a aceitação como válidas de todas as declarações feitas pelo trabalhador que digam respeito às condições de admissão.

13. Sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.ª

Readmissão

1. A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigado 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. O trabalhador readmitido para o mesmo escalão ou grau não está sujeito ao período experimental.

4. O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato anterior tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 13.ª

Período experimental

1. A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer

cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2. Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3. No caso de trabalhadores admitidos para os escalões de chefia e especialista, poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder respectivamente noventa e sessenta dias.

4. Para além dos primeiros quinze dias do período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador admitido nos termos do número anterior desde que comprove a inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito entregue ao trabalhador e com cópia para o sindicato respectivo.

5. Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de dez dias, cessando imediatamente o trabalho, com o pagamento da retribuição, como se estivesse ao serviço até ao fim deste período.

6. Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição.

7. Findo o período de experiência a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

8. 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, desde que abrangida por este contrato e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 14.ª

Admissão e promoção para cargos de chefia

1. Os cargos de chefia de secções fabris passarão a ser desempenhados por trabalhadores livremente escolhidos pela empresa nos respectivos ramos industriais ou afins ou ainda devidamente habilitados em escolas técnicas nacionais ou estrangeiras.

2. Independentemente da existência e da duração do período experimental, a admissão ou promoção de um trabalhador para uma função de chefia só se tornará definitiva se a maioria dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia não reclamar, justificando de forma bem clara as respectivas razões no prazo de trinta dias, ou até ao limite do período experimental quando se trata de admissão.

3. Tratando-se da substituição temporária de um chefe, o período referido no número anterior é de quinze dias contados a partir da data em que o trabalhador substituto teria direito a ser promovido nos termos da cláusula 38.^a

4. No caso de a promoção não se tornar definitiva o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente, não se aplicando, portanto, o disposto neste contrato quanto à baixa de categoria e de mais re-
galias.

5. O tempo de exercício de função melhor remunerada não será considerado, neste caso, para efeito do disposto neste contrato colectivo quanto à substituição temporária.

Cláusula 15.^a

Admissão para efeitos de substituição

1. 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 e o motivo da substituição constem do documento escrito.

2. A retribuição do substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3. O contrato celebrado com o substituto só poderá caducar por força da apresentação do substituído, obrigando-se a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de dez dias. A falta de aviso prévio implica o pagamento de uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição.

4. Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de três meses por cada ano de serviço. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses conta-se sempre como ano completo de serviço.

5. Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de vinte 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.

6. A admissão referida nesta cláusula será obrigatoriamente comunicada ao sindicato respectivo, nos termos do n.º 4 da cláusula 23.^a

Cláusula 16.^a

Proibição de trabalho eventual

É vedado às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual.

Cláusula 17.^a

Trabalho sazonal

1. Na actividade de ensilagem de cereais poderão as entidades patronais contratar trabalhadores com carácter sazonal, mediante comunicação prévia ao respectivo sindicato.

2. O carácter sazonal, a duração do contrato e a natureza dos serviços a prestar pelos trabalhadores devem ser declarados pela entidade patronal inequivocamente e por escrito no próprio acto de admissão.

3. A duração do contrato não poderá ser inferior a quarenta e cinco dias nem superior a cento e vinte dias. Se este limite for excedido, considerar-se-á o trabalhador incluído nos quadros permanentes da empresa, contando-se a antiguidade desde a admissão para o trabalho sazonal.

4. Os sindicatos podem autorizar a dilatação do prazo estipulado no número anterior ou autorizar o trabalho sazonal noutro sector.

5. A dilatação do prazo do n.º 3 deve ser proposta pela entidade patronal até dez dias antes do termo do referido prazo, sob pena de não se considerar autorizada a prorrogação.

6. Os trabalhadores sazonais não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas no presente contrato, na medida em que sejam aplicáveis ao trabalho sazonal, sendo as férias, subsídios de férias e de Natal devidos na parte proporcional ao tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Contrato a prazo

1. As empresas, mediante prévia comunicação escrita ao sindicato, e sem prejuízo do disposto no n.º 11 da cláusula 11.^a poderão celebrar contratos a prazo certo ou incerto.

2. As admissões efectuadas em contravenção com o disposto no número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como admissões definitivas desde a data da entrada do trabalhador ao serviço.

3. Os trabalhadores admitidos mediante contrato a prazo não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas neste contrato, na parte aplicável, sendo-lhes devidas as férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

Cláusula 19.^a

Definição de categorias profissionais

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenhem, de acordo com o disposto no anexo II.

2. Sempre que se justifique a classificação referida no número anterior será comunicada ao trabalhador

interessado, que poderá reclamar junto da entidade patronal no prazo de trinta dias, por si ou por intermédio dos delegados sindicais.

3. A reclamação referida no número anterior obrigará a nova reclassificação, a qual será levada a efeito de comum acordo entre o sindicato e a entidade patronal.

4. No caso de não haver acordo, qualquer das partes poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

5. Quando os trabalhadores desempenhem, a título permanente, funções a que correspondem diferentes escalões ou graus profissionais, ser-lhes-á atribuído o mais elevado.

6. A reclassificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da entrada em vigor do contrato.

Cláusula 20.ª

Formação e acesso profissional

1. A formação profissional é da competência e responsabilidade da entidade patronal e destina-se a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2. A formação e o acesso profissional implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem para as profissões que o permitam e a informação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3. Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a entidade patronal deverá, quando possível, estabelecer meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, a suas expensas.

4. O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 21.ª

Regimes especiais de promoção e acesso

1. Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior ou a grau superior dentro do mesmo escalão, ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 22.ª

Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1. O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão conta-

-se para efeitos de qualificação profissional, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que abrangida por este contrato.

2. Quando cessar o contrato de trabalho a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que o trabalhador nela tenha realizado, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento em que foi ministrado.

Cláusula 23.ª

Relações, nominais e quadros de pessoal

1. Dentro de noventa dias após a entrada em vigor deste contrato e em Abril de cada ano, para verificação, as empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao sindicato e em duplicado ao Ministério do Trabalho, depois de manterem em exposição durante quinze dias, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos e, dentro destes, por profissões e categorias, da qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número da caixa de previdência, número de sócio do sindicato, datas de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre pela ordem alfabética dos nomes.

2. Todas as empresas são obrigadas a afixar, no prazo de oito dias, um dos exemplares do quadro de pessoal que lhes for devolvido pelo Ministério do Trabalho, depois de visado.

3. No exemplar destinado a ser afixado deverão constar as retribuições de todos os trabalhadores.

4. As empresas inscreverão ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de 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» e os admitidos nesse mês.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 24.ª

Deveres da entidade patronal

1. São deveres da entidade patronal:

- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

- c) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional quẽ lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além do escalão profissional, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 87.ª;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal;
- 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, acompanhados dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados;
- l) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- m) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou do código deontológico aprovado pela entidade competente;
- n) Não admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados ou em regime de *part-time*, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo se os trabalhadores forem admitidos para cargos ou postos de trabalho de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, ouvidos os delegados sindicais;
- o) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do acto não doloso praticado no exercício das suas funções, na medida em que tal justifique, toda a assistência judicial necessária.

Cláusula 25.ª

Garantias dos trabalhadores

1. É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Em caso algum baixar o escalão ou grau profissional do trabalhador;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações, em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador normalmente presta serviço;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 27.ª a 29.ª deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- l) A prática de *lock-out*;
- m) Opor-se ao exercício do *contrôle* de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária;
- n) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- o) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;
- p) Celebrar contratos de trabalho indirectos através de empresas angariadoras de trabalhadores, ressalvando-se as empresas de prestação de serviços.

Cláusula 26.ª

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

- 1. A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula

sula 25.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.

2. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos previstos na cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

Cláusula 28.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1. A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivos de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

2. O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3. Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4. A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5. Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 29.^a

Transferências individuais

1. Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2. A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3. O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para despedimento se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

Cláusula 30.^a

Deveres dos trabalhadores

1. São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenha que contactar;
- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao *contrôle* da produção, nos termos da lei e deste contrato, e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais.

2. O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas de instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos dos trabalhadores dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período de tra-

balho diário normal, bem como os intervalos de descanso diário.

2. Na fixação e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical de empresa, a comissão intersindical de empresa ou o sindicato na falta destes.

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta e cinco horas.

2. A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

3. O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, entre as 12 e as 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4. O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato.

5. Durante cada uma das fracções em que se encontra dividido o período de trabalho diário, os trabalhadores poderão dispor individualmente do tempo estritamente necessário à satisfação das suas necessidades fisiológicas e de recuperação (incluindo a refeição normalmente designada por bucha), tendo de orientar o desempenho das suas funções de modo a não se verificar qualquer prejuízo da laboração normal da sua secção.

6. O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos, excepto o n.º 5.

Cláusula 33.^a

Trabalho por turnos

1. Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2. Os turnos serão organizados na medida do possível de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, mas sempre autorizados pelo Ministério do Trabalho.

3. No regime de três turnos a sobreposição só é admitida pelo tempo indispensável a uma ordenada rendição e à execução de tarefas necessárias e imprescindíveis à laboração normal programada, ouvindo-se os delegados sindicais sempre que as circunstâncias o permitam.

4. A duração média de trabalho efectivamente prestado em regime de laboração contínua, calculada

sobre um período máximo de cinco semanas, não poderá ultrapassar os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

5. No regime de três turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora, será contado como tempo de trabalho efectivo.

6. No regime de dois turnos rotativos aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se a empresa assegurar, sem sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores, a substituição do trabalhador durante a hora da refeição.

7. A entidade patronal obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, devidamente visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor.

8. As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos.

Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9. São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto, pelo substituto e pelo substituído, à entidade patronal, com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10. Qualquer trabalhador que comprove, através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina de trabalho e do médico do trabalho de empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará a horário normal.

11. Qualquer trabalhador que complete 50 anos de idade ou vinte anos de serviço efectivo em regime de turnos poderá passar ao regime de horário normal se, por acordo da empresa com os delegados sindicais ou a CSE for reconhecida essa possibilidade.

12. A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do presente contrato pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se, no acto de admissão, tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime.

13. Sempre que o cumprimento do disposto neste contrato o exija, será estudada entre a entidade patronal e o órgão sindical que legalmente represente os trabalhadores da empresa, a criação de piquetes com vista às substituições inesperadas de trabalhadores de turnos.

14. Por piquete entende-se o grupo de trabalhadores que permanecerão na própria casa, ou em local onde possam ser facilmente contactados, de modo a assegurar as substituições referidas no número anterior.

15. Aos trabalhadores integrados nos piquetes será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho, quando forem chamados fora do seu horário normal e não existam transportes públicos à hora de chamada e regresso à residência.

Cláusula 34.ª

Trabalho extraordinário

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3. Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas, salvo se o período normal for continuação do período de trabalho extraordinário.

4. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

5. A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

Cláusula 35.ª

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2. O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso.

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

4. O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 4 da cláusula anterior.

5. Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte nas condições previstas no n.º 5 da cláusula anterior.

6. O trabalho prestado em dias de feriado dá ao trabalhador o direito de acrescer os seus dias de férias, na proporção de um dia de férias para três feriados.

Cláusula 36.ª

Limites do trabalho extraordinário e do trabalho em dia de descanso semanal

1. O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de duas horas diárias.

2. O limite referido no número anterior poderá ser alargado sempre que as condições previstas no n.º 4 da cláusula 34.ª o justifiquem, devendo para o efeito ser ouvido o órgão sindical que legalmente representa os trabalhadores no interior da empresa.

Neste caso a entidade patronal pagará um novo subsídio para a alimentação, de montante igual ao previsto neste contrato.

3. A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas nos dias de descanso semanal por cada trabalhador não poderá exceder o limite das sessenta e seis horas anuais.

Cláusula 37.ª

Trabalho nocturno

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2. Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 38.ª

Substituição temporária

1. Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a duas horas.

2. Se a substituição durar mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior, nas condições do número anterior.

3. Após uma semana 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 verificando-se a caducidade do contrato com o substituído, o substituto passará à categoria daquele, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a sua substituição, a menos que a entidade patronal, ouvidos os trabalhadores da secção, reconheça a inaptidão para o preenchimento definitivo do lugar.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 39.ª

Trabalho fora do local habitual — Princípio geral

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

2. O local habitual de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada profissional. Na falta desta definição entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 40.ª

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 41.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas dos transportes, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho; O trabalho extraordinário previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas extraordinárias;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina *super* que vigorar, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura.

Cláusula 42.ª

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 40.ª

Cláusula 43.ª

Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1. São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaporte e vacinas.

2. As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 44.ª

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1. Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula 42.ª:

- a) A retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ajudas de custo de 100\$ por dia de deslocação no continente e ilhas e de 200\$ no estrangeiro;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte em serviço, no local, alojamento e alimentação durante o período efectivo da deslocação, devidamente documentados;
- d) Ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, até ao regresso ao local de trabalho. O trabalho extraordinário previsto nesta alínea não se inclui no cômputo anual de horas extraordinárias;
- e) No continente, ao pagamento das despesas de transporte de e para o local habitual de descanso quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- f) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme alínea d) da cláusula 41.ª;
- g) Ao pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave do cônjuge, companheiro/a, filhos ou pais.

2. O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3. Sempre que o trabalhador deslocado desejar poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 45.ª

Cobertura dos riscos de doença

1. Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2. Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá o direito às regalias previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 44.ª e terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3. O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, é obrigado a avisar no mais curto lapso de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4. Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5. Em caso de morte do trabalhador em grandes deslocações, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 46.ª

Inactividade do pessoal deslocado

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

Cláusula 47.ª

Local de férias dos trabalhadores deslocados

Sempre que os trabalhadores deslocados gozem férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhes-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual desde que, após o gozo de férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período de tempo não inferior a seis meses.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.ª

Definição de retribuição

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2. A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas, constantes do anexo 1.

3. Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho extraordinário, o subsídio de turno, os abonos para falhas, a remuneração especial por trabalho nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal.

4. Fará parte dos subsídios de férias e de Natal e da indemnização por cessação do contrato de trabalho, além da retribuição, a média mensal do subsí-

dio de turno dos últimos doze meses, salvo se tiver trabalhado em regime de turnos, pelo menos, seis meses, caso em que será considerado, para os mesmos efeitos, a média desses meses.

Cláusula 49.ª

Tempo e forma de pagamento

1. O pagamento da retribuição a cada trabalhador deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2. No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectivo escalão ou grau profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3. O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4. O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 50.ª

Remuneração do serviço de prevenção

1. Existindo piquetes nos termos do n.º 13 da cláusula 33.ª a empresa obriga-se a pagar um subsídio mensal no valor de 500\$ por cada trabalhador que tenha estado durante um mês completo neles integrados.

2. Quando um trabalhador estiver integrado nos piquetes por períodos inferiores a um mês, o valor do subsídio será calculado pela fórmula seguinte:
$$\frac{\text{Subsídio mensal}}{30} \times n$$
, sendo n o número de dias em que o trabalhador esteve de piquete.

3. O trabalhador integrado nos piquetes que é chamado ao serviço será remunerado, quanto ao trabalho efectivamente prestado fora do seu horário normal, nos termos do disposto nas cláusulas 51.ª e 52.ª

Cláusula 51.ª

Remuneração de trabalho extraordinário

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

- 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias diurnas;
- 175 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias nocturnas, valor em que está incluída a retribuição especial de trabalho nocturno.

2. A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração normal do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 52.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 300 % sobre a retribuição normal.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal.

2. Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, recebem como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medejam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

3. Este subsídio será pago entre os dias 15 e 20 de Dezembro.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Descanso semanal e feriados

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1. Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2. Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, o dos trabalhadores dos serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores e dos guardas e porteiros.

3. Quando o trabalho for prestado no regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham em cada período de cinco semanas seguidas uma média de dois dias de descanso consecutivos por cada cinco de trabalho, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 55.^a

Feriados

1. São considerados feriados obrigatórios para efeito de encerramento das empresas abrangidas por este contrato os seguintes:

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

Feriado municipal, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2. No regime de laboração contínua, quando os feriados coincidam com os dias de descanso, esses feriados serão gozados no primeiro dia útil que se lhe seguir.

Cláusula 56.^a

Período e época de férias

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente a que digam respeito.

3. O trabalhador terá, porém, direito a gozar trinta dias de calendário de férias no ano da sua admissão, desde que tenha tido lugar antes do dia 1 de Março. No caso contrário, terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado neste mesmo ano da sua admissão.

4. A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 30 de Setembro, salvo interesse em contrário do trabalhador.

5. A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, CS, CI ou o Sindicato na falta destes.

6. O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em dois períodos.

7. Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

8. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos deste contrato.

9. Para efeitos do número anterior, deverão considerar-se férias vencidas e não gozadas as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar nos termos deste contrato.

10. Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

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

Cláusula 57.ª

Irrenunciabilidade do direito de férias

Com excepção dos casos previstos no n.º 8 da cláusula 56.ª, na cláusula 59.ª e na cláusula 63.ª, o direito é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 58.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 dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador ao gozo efectivo de férias se tal for possível, ou o triplo da retribuição se não for possível gozá-las.

2. Sendo possível o gozo das férias no decurso do ano civil em que deverão ser gozadas, o trabalhador comunicará à entidade patronal, por escrito, que pretende gozá-las e receber o dobro da indemnização.

3. O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 59.ª

Regime especial de férias

1. Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante a autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime de férias fixado na cláusula 56.ª pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa, até trinta dias, entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

2. A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, será o assunto submetido a resolução conjunta do órgão sindical legalmente representativo dos trabalhadores no interior da empresa ou do sindicato, na falta deste, e da entidade patronal.

3. Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 60.ª

Doença no período de férias

1. Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo. A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação da doença.

3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4. O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 56.ª, podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5. Se na data indicada para início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber o subsídio de férias se o desejar. O trabalhador receberá porém as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

Cláusula 61.ª

Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio previstos neste contrato se ainda as não tiver gozado e recebido.

Cláusula 62.ª

Subsídio de férias

1. A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 63.ª

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

Cláusula 64.ª

Definição de faltas

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

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

Cláusula 65.ª

Participação de faltas

1. Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa e/ou por telefone.

2. Todas as faltas serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo caso de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 66.ª

3. Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea e) da cláusula 66.ª, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 66.ª

Faltas justificadas

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

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

convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dia e/ou horas determinadas;

- b) Necessidade de prestar assistência urgente aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em cargos sindicais, instituições de previdência, ou quaisquer outros órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa;
- e) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- f) Falecimento do cônjuge, pais ou filhos dos trabalhadores, durante cinco dias, além dos indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias;
- g) Falecimento de tios, padrastrós, enteados, sogros, genros ou noras, avós ou bisavós, netos ou bisnetos, irmãos ou cunhados, durante três dias, além dos indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias;
- h) Parto da esposa, durante dois dias;
- i) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da alínea c) da cláusula 87.ª;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- m) 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. As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias a contar da data da falta.

3. Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

4. A não apresentação da prova no prazo de dez dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua manifesta insuficiência, implica a não justificação das faltas.

5. As faltas referidas nas alíneas f) e g) não serão consideradas como justificadas se decorridos mais de quinze dias após a verificação do evento.

6. O regime para o casamento aplica-se às situações fácticas, publicamente notórias, desde que o trabalhador comunique à entidade patronal o nome do/da companheiro/companheira a quem serão atribuídos os direitos previstos nesta cláusula, excluindo, neste caso, o cônjuge legítimo, se o houver, e seus familiares.

Cláusula 67.ª

Consequência 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 à retribuição, as faltas referidas nas alíneas c) e m) da cláusula 66.ª e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea d) da mesma cláusula na parte em que excederem os créditos de horas previstos na cláusula 10.ª

Cláusula 68.ª

Consequência de faltas não justificadas

1. As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.

2. A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3. A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitem.

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

Cláusula 69.ª

Impedimentos prolongados

1. Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com o escalão ou grau profissional, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhes estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

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. A entidade patronal, após a data da apresentação do trabalhador, é obrigada a readmiti-lo no prazo máximo de quinze dias.

Cláusula 70.ª

Licença sem retribuição

1. As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal, delegados sindicais, CSE, CIE, ou o sindicato, na falta destes.

2. O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

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

5. A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 71.ª

Falência e insolvência da entidade patronal

1. A declaração judicial da falência e insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultem para com os trabalhadores do referido contrato se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 72.ª

Alteração da entidade patronal

1. Em caso de transmissão de exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada 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 de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos de trabalho hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de 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 do 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, se se tratar de empresas do mesmo sector industrial abrangidas por este contrato.

Cláusula 73.ª

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou culposos, que viole os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho, da lei e do regulamento interno.

Cláusula 74.ª

Poder disciplinar

A entidade patronal tem de exercer o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 75.ª

Processo disciplinar

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, tendo aquele o direito a todos os meios de defesa.

2. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3. Sem prejuízo do disposto no número seguinte no processo disciplinar que preceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada e será levada ao conhecimento do trabalhador acusado através da nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de quinze dias após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de cinco por cada facto.

4. Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, além das garantias referidas no número anterior, serão observadas as disposições legais aplicáveis em matéria de despedimento.

5. A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar a sanção com base nos comportamentos concretos invocados.

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

7. A suspensão referida no número anterior não poderá ultrapassar a data da decisão.

8. Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício legítimo do poder disciplinar das empresas, ou superiores hierárquicos, com intenção de vexar o trabalhador, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 76.ª

Sanção disciplinar

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

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

§ 1.º A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias, e em cada ano civil o total de trinta dias.

A primeira suspensão não poderá exceder cinco dias.

§ 2.º Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) deste número incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições de previdência, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

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

3. As sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1, bem como os motivos que as determinaram, serão comunicadas ao sindicato por escrito no prazo de oito dias, só podendo ser proferida decisão final quando houver lugar a despedimento decorridos quinze dias após o termo daquele período de oito dias.

4. É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

Cláusula 77.ª

Sanções abusivas

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais desse contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou após o termo do serviço militar obrigatório ou a é um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

3. Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 76.ª, o trabalhador tem direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento.

Cláusula 78.ª

Regulamento interno

1. Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores ao seu serviço o justificarem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho.

2. O regulamento interno considera-se em vigor se, passados trinta dias contados a partir da data da sua afixação nos locais de trabalho, os trabalhadores ou o sindicato não reclamarem dele.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 79.ª

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, ou qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico ou trepidação, contactos com substâncias tóxicas corrosivas e altas ou baixas temperaturas ou posições incómodas

e transportes inadequados. Têm de ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- c) 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, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- d) É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalham em regime de turnos a prestação do trabalho antes das 8 e depois das 20 horas;
- e) Para as trabalhadoras em regime de turnos é vedado o trabalho antes das 7 e depois das 23 horas;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- g) No caso de aborto ou parto de feto-morto, a licença referida na alínea b), bem como a regalia referida na alínea a), fica reduzida a trinta dias.

Cláusula 80.ª

Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1. Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a gravidez e o parto sejam do conhecimento da entidade patronal ou sejam manifestamente notórios.

2. A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis do trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista para o despedimento abusivo.

Cláusula 81.ª

Trabalho de menores

- 1. É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.
- 2. É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3. Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4. A entidade patronal deverá, na medida das suas possibilidades, evitar que os menores de 18 anos prestem trabalho em condições que possam prejudicar o seu normal desenvolvimento.

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

6. Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

Cláusula 82.ª

Doenças súbitas

A entidade patronal, de acordo com a comissão referida na cláusula 89.ª, compete estabelecer esquemas de comunicação e vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos, de forma que possam ser detectadas o mais rapidamente possível doenças súbitas.

CAPÍTULO XII

Previdência e outras regalias

Cláusula 83.ª

Complemento de subsídio de doença ou acidente, assistência médica ou medicamentosa

1. Durante um período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção cujo montante corresponde a 25 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2. No caso de trabalhadores que não tenham adquirido direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição durante um período de doença não superior a noventa dias seguidos ou interpolados.

3. As subvenções previstas nos números anteriores podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado pelo médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

4. A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5. A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

6. A entidade patronal fica obrigada a pagar os custos de medicamentos receitados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de previdência e durante o período máximo de seis meses em cada ano civil.

Cláusula 84.ª

Incapacidade permanente

1. A entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio complementar, igual à diferença entre a retribuição total que este receberia se estivesse ao trabalho e $\frac{1}{12}$ da pensão anual arbitrada em razão desses acidentes ou doença, embora o trabalhador possa receber por remição a indemnização total.

2. Se o trabalhador for deslocado, ouvidos os delegados sindicais, para outro posto de trabalho, de igual ou superior categoria, onde exerça com plena eficiência as funções a ele inerentes, a entidade patronal é obrigada a satisfazer-lhe a retribuição total correspondente a essa categoria.

3. Se além da pensão por redução da sua capacidade de trabalho, proveniente do seguro em acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador receber qualquer indemnização, exclusivamente devido à sua deficiência física, essa indemnização não é levada em conta para efeitos do n.º 1.

4. A retribuição referida no n.º 1 será sempre actualizada para o valor mínimo de salário de categoria que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade for contraída.

5. A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

6. O trabalhador que passe à situação de reforma, em virtude de a incapacidade ser total e permanente, terá direito a um subsídio complementar igual à diferença entre a remuneração mínima correspondente à sua categoria profissional e $\frac{1}{12}$ da soma das pensões anuais de incapacidade e invalidez ou velhice que lhe forem atribuídas, sem prejuízo do estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

7. O trabalhador é obrigado a requerer a reforma, logo que tenha possibilidades de o fazer, sob pena de lhe ser suspenso o subsídio complementar estabelecido nesta cláusula.

Cláusula 85.ª

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidentes de trabalho

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição

líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

2. A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa.

A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

Cláusula 86.ª

Abono de família

A partir da entrada em vigor deste contrato, a entidade patronal assegurará a todos os trabalhadores, simultaneamente com a retribuição mensal, o pagamento do abono de família referente a esse mês, desde que o trabalhador se obrigue a autorizar o recebimento, pela empresa, do abono que a caixa lhe pagaria directamente.

Cláusula 87.ª

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1. Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a entidade patronal concederá àqueles que estejam a frequentar um curso oficial ou equivalente as seguintes regalias:

- a) Dispensa até uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário e sem prejuízo da remuneração;
- b) Gozar férias interpoladamente;
- 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. Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4. A dispensa da alínea a) do n.º 1 poderá ser alargada até duas horas diárias por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal e os delegados sindicais, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção, derem o seu acordo.

5. As regalias previstas nesta 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, salvo se, caso a caso, a entidade patronal, de acordo com os delegados sindicais, ouvidos os trabalhadores da secção respectiva, decidirem a manutenção das regalias.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.ª

Legislação aplicável

Enquanto não sair uma nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 932, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto n.º 360/71, de 3 de Fevereiro; Decreto n.º 243/73, de 25 de Agosto; Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 89.ª

Comissão de higiene e segurança

1. Nas empresas em que tal se mostre necessário existirão comissões de segurança.

2. Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3. As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4. A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor do estabelecido neste contrato, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sobre contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5. Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

Cláusula 90.ª

Regulamento de higiene e segurança

1. A comissão prevista na cláusula anterior deverá elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança do trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2. Do regulamento elaborado pela empresa devem constar nomeadamente as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalação e laboração do estabelecimento industrial;

- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;
- h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
- i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
- j) Sistema de abastecimento de água;
- l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
- n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
- o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3. O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito a entidade patronal fornece, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

Cláusula 91.ª

Equipamento individual

1. Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2. O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 92.ª

Convenções revogadas

Este contrato colectivo de trabalho implica a substituição de quaisquer outros instrumentos de regulamentação colectiva actualmente aplicáveis aos sectores do seu âmbito, sem prejuízo do disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Cláusula 93.ª

Empresas públicas ou nacionalizadas

Referências feitas neste contrato à entidade patronal ou à empresa aplicam-se de igual modo a quem as suas vezes fizer nas empresas públicas ou nacionalizadas.

Cláusula 94.ª

Pagamento de abonos e subsídios em atraso

Os quantitativos dos abonos e subsídios em atraso serão liquidados pelas entidades patronais aos trabalhadores no prazo máximo de cinco dias após o recebimento destes pela empresa.

Cláusula 95.ª

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste contrato que impliquem resultados numéricos o seu arredondamento será feito para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 96.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste contrato aplicam-se as disposições legais vigentes.

ANEXO II

Definição de funções

Chefia. — Nível I — Pessoal chefiando com bons conhecimentos das instalações e processos de fabrico, que elabora e coadjuva na elaboração de planos de fabrico e controla a sua execução.

Pode depender dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia. — Nível II — Pessoal chefiando, responsável pelo acompanhamento de unidades de fabrico e ou pelo funcionamento de serviços de apoio durante o período de trabalho, garantindo o cumprimento dos programas de produção, dependendo directamente dos quadros dirigentes e/ou do pessoal de chefia do nível I.

Chefia. — Nível III — Trabalhador investido na chefia e coordenação do grupo de trabalhadores em que participa, em fábricas ou em serviços de apoio, coadjuvando os profissionais de chefia de nível I e nível II, de que depende.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — Funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Não especializado. — Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que fazem exclusivamente funções de serventes e de auxiliares de limpeza.

Nota: 1 — As categorias de chefia em serviços de apoio, já existentes ou a criar pela empresa, serão enquadradas na chefia II ou III a nível de empresa e segundo a sua dimensão ou a complexidade das suas funções.

2 — Não é permitida a atribuição do escalão «aprendiz». Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1976.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul:

Manuel da Silva Valente Borges.
Maria Graciete Sousa Magalhães.

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Moagem do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem (em constituição):

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Fevereiro de 1977, a fl. 39 do livro n.º 1, com o n.º 183, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.