

Boletim do Trabalho e Emprego

15

1.ª SÉRIE

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

Preço 30\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 44

N.º 15

p. 639-762

22-ABR-1977

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

— Fixação do aumento máximo da massa salarial nos TLP	640
— Prorrogação do prazo de autonomização do processo de negociação colectiva da Portucel	640
— Negociação conjunta de um CCT para os empregados de escritório e correlativos da ind. de cerâmica	641
— Redução do horário semanal de trabalho do CCT entre a Assoc. Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Dist. de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Vendas do Dist. de Ponta Delgada	641
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os CTT	642
— Autorização de abertura de estabelecimentos no dia 1 de Maio de 1977 (vide Bol. Min. Trab., n.º 9, de 15 de Maio de 1976)	642

Portarias de extensão:

— Aviso para PE do CCT para o sector de armazenagem de papel	643
--------------------------------------------------------------------	-----

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT Docapesca	643
— CCT armazениstas de papel — Trabalhadores do comércio e outros	673
— CCT comércio de óptica	696
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. dos Estivadores do mesmo dist. — Acta	718
— CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo	719
— CCT jornalistas	751

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.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Fixação do aumento máximo da massa salarial nos TLP

Considerando que está a proceder-se à revisão do acordo colectivo de trabalho presentemente em vigor na empresa pública Telefones de Lisboa e Porto (TLP);

Considerando a situação económica da empresa, as disposições estatutárias que obrigam ao equilíbrio da exploração e o orçamento oportunamente elaborado;

Considerando a necessidade de corrigir a diminuição do poder de compra dos trabalhadores por virtude da inflação que o País vem atravessando;

Tendo ainda em vista uma política de redução progressiva das distorções salariais ainda existentes no sector:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, ao abrigo

do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o seguinte:

Na revisão do acordo colectivo de trabalho actualmente em vigor, celebrado entre a empresa pública Telefones de Lisboa e Porto (TLP) e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, fixa-se em 13 % o aumento máximo do acréscimo global da massa salarial.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 15 de Março de 1977. — O Ministro do Plano e Coordenação Económica, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Emílio Rui da Veiga Peixoto Vilar*.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 74, 29/3/77.)

Prorrogação do prazo de autonomização do processo de negociação colectiva da Portucel

Despacho conjunto

1 — Por despacho conjunto dos Ministros da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 23 de Dezembro de 1976, foi autonomizado o processo de negociação colectiva das condições de trabalho da Portucel e fixado o dia 31 de Janeiro de 1977 como data limite para a apresentação, por parte do conselho de gerência desta empresa pública, de uma proposta de convenção colectiva de trabalho, se os sindicatos não lhe houvessem entretanto apresentado a sua proposta única e conjunta.

2 — Tendo em atenção factores de diversa ordem e por convenientes, quer do conselho de gerência da Portucel, quer dos sindicatos representativos dos trabalhadores desta empresa, foi tal prazo alargado até ao dia 31 de Março de 1977 por despacho conjunto publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 2 de Março de 1977.

3 — Tendo surgido entretanto legislação nesta matéria, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, que obriga a uma revisão de boa parte do trabalho já realizado, considera-se justificável um último prorrogação do prazo para apresentação de propostas de convenção colectiva de trabalho.

4 — Nesta conformidade, determina-se que seja prorrogado até 30 de Abril de 1977 o prazo fixado no n.º 2 do despacho conjunto referido em 1.

Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 22 de Março de 1977. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 76, 31/3/77.)

Negociação conjunta de um CCT para os empregados de escritório e correlativos da indústria de cerâmica

Considerando que as relações de trabalho entre as empresas que se dedicam à indústria de cerâmica e os trabalhadores de escritório e correlativos ao seu serviço se acham abrangidas por um instrumento único de regulamentação colectiva de trabalho — o texto anexo à PRT publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975;

Considerando que, pela extinção do aparelho corporativo, o ex-Grémio dos Industriais de Cerâmica deu lugar a três associações patronais;

Considerando que, para actualização da tabela de remunerações constante do texto publicado em anexo àquela PRT, os sindicatos interessados dirigiram em 25 de Março de 1977 uma proposta de revisão à Associação Portuguesa de Cerâmica, Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção e Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho;

Considerando a vantagem e conveniência de manter uniformizada a regulamentação colectiva aplicável às empresas e trabalhadores em causa;

Considerando o requerimento neste sentido feito pelos sindicatos interessados:

Determina-se, ao abrigo dos n.os 8 e 9 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

1.º A negociação da proposta de revisão da tabela de remunerações constante do texto anexo à PRT para os empregados de escritório e correlativos da indústria de cerâmica publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975,

apresentada em 25 de Março de 1977 pelos sindicatos integrados na Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros à Associação Portuguesa de Cerâmica, Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção e Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho, é tornada obrigatoriamente conjunta.

2.º Para cumprimento do disposto no número anterior, deverão as três citadas associações patronais apresentar uma contraproposta única à proposta sindical, no prazo máximo de trinta dias a contar da publicação do presente despacho.

3.º A negociação conjunta obrigatória assim determinada aplicam-se as disposições dos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, com as adaptações necessárias ao cumprimento do presente despacho.

4.º O não cumprimento do presente despacho por parte de qualquer das associações patronais e sindicais por ele abrangidos justificará o recurso ao disposto nos artigos 20.º ou 21.º do citado diploma legal, consoante o caso, desde que se mostrem esgotados os mecanismos de solução de conflitos nele previstos.

Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 7 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado da Indústria e Tecnologia, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Redução do horário semanal de trabalho do CCT entre a Assoc. Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Dist. de Ponta Delgada e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Vendas do Dist. de Ponta Delgada.

Considerando, por um lado, que tem sido prática constante do Ministério do Trabalho autorizar reduções do período normal semanal de trabalho até ao limite de quarenta e cinco horas;

Considerando, por outro lado, que é esse, precisamente, o limite máximo para que aponta a futura lei do horário de 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 semanal de trabalho estabelecido na cláusula 33.º do

CCT celebrado entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores do Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1977.

Ministério do Trabalho, 11 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os CTT

Por despacho conjunto dos Ministros dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, de 18 de Outubro de 1976, determinou-se que o conflito colectivo de trabalho emergente das negociações do ACT entre o conselho de administração dos CTT e todos os sindicatos representativos dos seus trabalhadores fosse submetido a conciliação obrigatória, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Tendo-se chegado a impasse, deu-se por terminada a fase de conciliação obrigatória.

Assim, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a nova redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, determinou-se a passagem à fase de arbitragem obrigatória por despacho conjunto dos Ministros dos Transportes e Comunicações e do Trabalho de 6 de Abril de 1977.

Considerando que não foi cumprido o ponto n.º 2 do referido despacho;

Considerando que tal procedimento preenche a hipótese legal prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.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;

Considerando, por um lado, o disposto no n.º 4 do artigo 21.º citado;

Considerando, por outro lado, que a experiência colhida nas fases antecedentes deste processo de re-

gulamentação colectiva não aconselha a participação directa de representantes das partes na comissão técnica que agora se constitui, sem prejuízo, contudo, de lhes ser garantida a possibilidade de exporem à comissão as suas posições sobre as matérias controvertidas:

Determino o seguinte, ao abrigo do artigo 21.º citado:

1. É constituída uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores dos CTT, com a seguinte constituição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho, que presidirá;
Um representante da Secretaria de Estado dos Transportes e Comunicações;
Um representante da Secretaria de Estado do Planeamento.

2. No prazo de quinze dias, a contar da publicação do presente despacho, poderão os sindicatos interessados e a administração dos CTT expor, por escrito, à comissão técnica, as respectivas posições sobre as matérias controvertidas.

Ministério do Trabalho, 18 de Abril de 1977.—O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Autorização de abertura de estabelecimentos no dia 1 de Maio de 1977

Persistindo as razões justificativas do despacho de 30 de Abril de 1976, emitido na vigência do VI Governo Provisório, que por indiscutível interesse público excluía da obrigatoriedade de encerramento no dia 1 de Maio de 1976 certos estabelecimentos, os Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho, de acordo com a orientação do Governo, determinam:

No dia 1 de Maio de 1977, considerando o significado da data, estarão encerrados todos os estabelecimentos, excepto as farmácias de turno, hospitais, maternidades, casas de saúde, estabelecimentos hoteleiros e similares, agências funerárias, agências de navegação, agências noticiosas, agências de viagens,

recintos de espectáculos e divertimentos públicos, estações de serviço, postos de venda de combustíveis e lubrificantes, serviços de telecomunicações e radiofusão, órgãos de informação de tiragem diária, estabelecimentos autorizados a exercer a sua actividade em aeroportos, gares marítimas e postos fronteiriços e todos os serviços ou indústrias de laboração contínua.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho, 21 de Abril de 1977.—O Ministro do Comércio e Turismo, *Carlos Alberto da Mota Pinto*.—O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonçalves*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT para o sector de armazenagem de papel

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do prescrito no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho para o

sector de armazenagem de papel, nesta data publicado, às entidades patronais deste sector económico não inscritas na Associação Nacional dos Armazénistas de Papel existentes na área de aplicação do contrato e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas, representados pelos Sindicatos outorgantes ou que, não o sendo, se possam neles filiar.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Docapesca — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca, Serviço de Lotas e Vendagem, Serviços de Abastecimento de Peixe ao País, Companhia Portuguesa de Pesca e Sociedade Nacional dos Armadores da Pesca de Arrasto.

CAPÍTULO I

Ambito

Cláusula 1.º

A presente convenção abrange, por um lado, a Docapesca — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca, o Serviço de Lotas e Vendagem dependente da Secretaria de Estado das Pescas, Serviço de Abastecimento de Peixe ao País, Companhia Portuguesa de Pesca e Sociedade Nacional dos Armadores da Pesca de Arrasto e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço e sócios do Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal.

Vigência, denúncia e revisão

Cláusula 2.º

1. A presente convenção entra em vigor no dia 1 de Outubro de 1976 e será válida pelo período de dois anos, considerando-se sucessivamente prorrogado por períodos de um ano se qualquer das partes contratantes a não denunciar por escrito com dois meses de antecedência do termo de cada período.

2. Porém, as tabelas salariais e todas as disposições desta convenção que digam respeito ao montante da retribuição líquida mensal, tal como é definida na cláusula 64.º, poderão ser revistas por iniciativa de qualquer das partes a partir de 1 de Janeiro de 1978,

observando-se os mecanismos de denúncia definidos nesta cláusula.

3. Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito à parte contrária acompanhado de proposta de alteração.

4. A denúncia não determina a cessação do acordo, significado apenas o propósito de o substituir por outro ajustado à evolução das condições sobrevindas após a sua celebração.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical

Cláusula 3.º

(Exercício do direito sindical)

1. É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou 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. À entidade patronal é vedada qualquer interferência na organização sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1. Os trabalhadores têm direito de 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 dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3. As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva empresa e ou delegações, pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

4. Os dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, dando conhecimento do facto à entidade patronal.

Cláusula 5.^a

(Instalações das comissões sindicais)

1. A empresa, quer na sede quer nas delegações ou estabelecimentos com mais de cento e cinquenta trabalhadores, é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2. A empresa, quer na sede, delegações ou estabelecimentos com menos de cento e cinquenta trabalhadores, é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1. Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa 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. O local ou locais de afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2. Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes dos sindicatos e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações da empresa no exercício das suas funções, de imediato à comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou quem a represente.

3. Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa no exercício das suas funções.

4. Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterar o seu horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração de horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade sindical, devendo em qualquer dos casos ser dado conhecimento prévio ao sindicato.

Cláusula 7.^a

(Constituição das comissões sindicais)

1. Na empresa, tanto na sede, como delegações, estabelecimentos ou unidades de produção, há o direito de existirem delegados sindicais.

2. O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos consagrados neste ACT é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores — 1 delegado;
- b) De 50 a 99 trabalhadores — 2 delegados;
- c) De 100 a 199 trabalhadores — 3 delegados;
- d) De 200 a 499 trabalhadores — 6 delegados;
- e) De 500 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula

$$6 + \frac{N - 500}{200}$$

representando N o número de trabalhadores.

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

4. Na empresa, se houver regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 2 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

5. O sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles 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 dos delegados sindicais)

1. Obter da entidade patronal todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho dos trabalhadores.

2. Visar os mapas de quotização sindical, bem como fiscalizar o envio das respectivas importâncias.

3. Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 9.*

(Reuniões com a entidade patronal)

Os delegados sindicais reunir-se-ão com a entidade patronal ou seus representantes quando necessário, mas tendo em conta as possibilidades das partes, devendo a parte que propõe a reunião apresentar previamente a agenda de trabalhos, salvo se a urgência do caso o não permita.

Cláusula 10.*

(Ausências para o exercício da actividade sindical)

1. Cada delegado sindical tem direito a faltar, sem perda de retribuição ou quaisquer direitos, nos termos da lei sindical, até vinte horas por mês para o exercício das suas funções.

2. Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

3. Os membros das direcções das associações sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito mensal de horas igual a um período normal de trabalho semanal.

Cláusula 11.*

(Cobrança de quotas sindicais)

1. A cobrança e remessa ao sindicato das quotas sindicais dos trabalhadores será feita mensalmente pela entidade patronal, a qual deduzirá o seu montante das respectivas remunerações.

2. O não cumprimento do dever constante do n.º 1 desta cláusula constituirá a entidade patronal na obrigação de pagar ao sindicato, como principal devedora, a quantia devida.

CAPITULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 12.*

1. A entidade patronal abrangida pela presente convenção apenas poderá admitir ao seu serviço indivíduos de idade não inferior a 18 anos.

2. Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 13.*

Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, realizado pelos serviços médicos, destinado a comprovar que possui robustez física suficiente para o desempenho do lugar.

Cláusula 14.*

1. A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante o período de quinze dias. Enquanto

decorrer este prazo os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade mútua de despedimento sem qualquer indemnização.

2. O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, se considere que a aptidão do trabalhador só pode ser determinada após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder seis meses. Este período só será válido se constar de documento escrito.

3. Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

4. Durante o período de experiência os trabalhadores estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

5. No momento da admissão definitiva deverão pelo menos a categoria profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento escrito a que o trabalhador deverá dar o seu acordo também por escrito.

6. A admissão deverá ser participada ao sindicato no prazo de trinta dias a contar da entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição e datas de admissão e nascimento.

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

8. Todo o tempo de trabalho prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador se este vier a exceder a sua actividade na mesma empresa no continente ou ilhas adjacentes, salvo se tiver havido interrupção da relação de trabalho por facto imputável ao trabalhador.

9. As empresas obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangida, consultarão obrigatoriamente o sindicato que o representa por carta registada, obrigando-se o mesmo a organizar e manter o cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

Para os efeitos referidos neste número, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção do pedido.

As empresas reservam-se, contudo, o direito de escolher, entre os trabalhadores indicados pelo sindicato e os trabalhadores propostos pelas próprias empresas, aqueles que tiverem melhor *curriculum*. Em igualdade de circunstâncias as empresas darão preferência aos trabalhadores indicados pelo sindicato.

10. Para efeitos de apreciação do *curriculum* e classificação final dos trabalhadores a admitir terá de ser obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou, na falta de ambos, o sindicato, que em relação a cada caso e sem prejuízo do poder deliberativo da entidade de gestão, se pronunciará sobre os critérios de apreciação e decisão utilizados.

11. O procedimento previsto no n.º 9 desta cláusula deverá ser sempre adoptado pela entidade patronal no caso de esta contratar trabalhadores para prestação de trabalho eventual, salvo em casos devidamente justificados, sendo neste caso obrigatória a sua comunicação ao sindicato.

Cláusula 15.*

1. A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso, nomeadamente por doença, acidente, prestação de serviço militar ou frequência de cursos de formação profissional, deve constar de documento escrito e será considerada a tempo incerto, caducando o respectivo contrato logo que cesse a suspensão.

2. A entidade patronal deverá comunicar ao sindicato as admissões feitas nos termos desta cláusula.

Cláusula 16.*

1. Para além do quadro permanente, a entidade patronal só poderá admitir pessoal eventual quando circunstâncias anormais o justifiquem, designadamente em casos de aglomeração excessiva e anormal do trabalho, devendo o carácter eventual da admissão ser inequivocamente declarado pela entidade patronal e comunicado ao sindicato.

2. O trabalho eventual terá sempre carácter transitório.

Cláusula 17.*

1. O trabalhador admitido nos termos da cláusula anterior adquire automaticamente, de pleno direito, ao fim de quatro meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanente.

2. Considera-se trabalho consecutivo, para efeitos do número anterior, o trabalho decorrente durante cada mês, com o máximo de cinco faltas por doença ou duas faltas por iniciativa do trabalhador, salvo se estas faltas forem dadas no fim do período contratado.

3. Os dias de impedimento para o trabalho motivados por acidentes de trabalho ou doença profissional não são contados como dias de trabalho para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, considerando-se, no entanto, como consecutivo o trabalho prestado imediatamente antes e imediatamente após o acidente de trabalho ou doença profissional.

4. É vedado à empresa o despedimento do trabalhador contratado a título eventual quando este despe-

dimento tenha em vista a admissão de outro para o exercício da mesma função ou a recusa do seu recrutamento diário, com o objectivo de o impedir de adquirir a qualidade de permanente.

Cláusula 18.*

Aos trabalhadores eventuais são concedidos os mesmos direitos e obrigações que a lei e esta convenção estabelecem para os do quadro permanente, salvo quando expressamente determinam o contrário.

Cláusula 19.*

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as funções que exercem de acordo com o anexo I.

2. A criação de novas categorias profissionais, para além das previstas no anexo I, originada pelo aparecimento de novas funções será feita por acordo entre a empresa e o sindicato.

Cláusula 20.*

1. A classificação dos trabalhadores com subordinação à nomenclatura estabelecida no anexo a que se refere a cláusula anterior é da competência da entidade patronal, em colaboração com a comissão de trabalhadores da empresa e do sindicato.

2. Sempre que o trabalhador preste serviços variados, a sua categoria profissional corresponderá à actividade que exerce predominantemente.

3. Não havendo acordo, deverá ser chamado a decidir o Serviço Nacional de Emprego, através do Departamento de Análise de Profissões ou Inspecção de Trabalho.

Cláusula 21.*

1. O trabalhador não pode ser obrigado a exercer actividade profissional diferente da que corresponda à categoria para que foi contratado.

2. Excepcionalmente, porém, depois de ouvido o delegado sindical ou o sindicato, poderá o trabalhador exercer temporariamente outras funções não compreendidas no objecto do contrato individual de trabalho desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem abaixamento de categoria.

3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos deste acordo e desta cláusula corresponda um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4. Aos trabalhadores a quem o médico o aconselhe será facultado o exercício de serviços moderados após parecer do encarregado do pessoal e da comissão de trabalhadores ou comissão de delegados, não podendo o trabalhador recusar o desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual. O trabalhador nesta situação mantém a remuneração correspondente à sua categoria anterior pelo período máximo de seis meses.

5. Decorrido o período referido no número anterior ou logo que seja atribuído carácter permanente à prestação de serviços moderados, o trabalhador será reclassificado de acordo com o serviço que estiver a desempenhar e passará a auferir a remuneração correspondente.

Cláusula 22.*

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido:

- a) Quando a tal mudança imposta por necessidades prementes da empresa o trabalhador dê o seu acordo por escrito e seja autorizado pelo Ministério do Trabalho;
- b) Por estrita necessidade do trabalhador, sendo por este pedido e autorizado pelo Ministério do Trabalho;
- c) Quando o trabalhador retome a sua categoria após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

2. A mudança a que se refere a alínea a) do número anterior nunca poderá implicar para o trabalhador perda de quaisquer direitos que a sua categoria lhe conferia, designadamente a diminuição de retribuição.

Cláusula 23.*

1. As vagas que se derem no quadro do pessoal devem ser, em regra, preenchidas por outros trabalhadores da empresa, observando-se a competência, zelo profissional e antiguidade por esta ordem de preferência, devendo obrigatoriamente ser ouvida a comissão de trabalhadores e ou delegados sindicais.

2. Quando se reconhecer que não há nenhum trabalhador apto ao desempenho do lugar, observar-se-á o disposto na cláusula 14.*, n.º 9 e 10.

Cláusula 24.*

1. Considera-se tirocinio para promoção a permanência ou estágio do trabalhador na categoria superior à sua por período até três meses.

2. O profissional admitido ao tirocinio previsto nesta cláusula terá o ordenado inerente à categoria em que estiver tirocinado, voltando às suas anteriores funções e ordenado no caso de não ter aptidão suficiente para o desempenho da profissão na categoria em que tirocinava. No caso de reclamação deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores e ou delegados sindicais.

Cláusula 25.*

1. O trabalhador do quadro do pessoal efectivo que substituir outro de categoria mais elevada tem direito:

- a) Após ter começado a exercer essas funções e enquanto as desempenhar, a uma gratificação igual à diferença entre o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído e o seu ordenado base;

b) A preferência no preenchimento da vaga deixada em aberto pelo substituído logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho sempre que tenha qualificações adequadas ao desempenho do lugar.

2. Mantendo-se as condições que motivaram essa substituição, o trabalhador que ocupa esse lugar não pode ser substituído por outro.

Cláusula 26.*

1. No prazo de trinta dias após a entrada em vigor da presente convenção e até 31 de Março de cada ano, as entidades patronais enviarão obrigatoriamente, em quadruplicado, ao Ministério do Trabalho um mapa como quadro do pessoal ao seu serviço para efeitos de aprovação, devendo simultaneamente enviar um exemplar ao sindicato.

2. Os exemplares enviados ao Ministério do Trabalho, uma vez aprovados, serão remetidos um à entidade patronal, outro ao sindicato e outro à instituição de previdência respectiva.

3. O exemplar devolvido à entidade patronal será afixado em lugar bem visível a todos os trabalhadores.

4. Todas as alterações que vierem a verificar-se no quadro do pessoal, resultantes de promoções, admissões, despedimentos ou outras causas, deverão ser comunicadas, nos mesmos termos, às entidades referidas nesta cláusula até ao dia 15 do mês seguinte em que ocorrerem e anotadas no registo devido.

Cláusula 27.*

Os mapas deverão ser elaborados de forma que o pessoal fique agrupado por funções especializadas e categorias e conterão os seguintes elementos: nomes, datas de nascimento e admissão, categorias profissionais e vencimentos respectivos.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 28.*

1. Os trabalhadores devem:

- a) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com os camaradas e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência de acordo com as suas aptidões e categoria;
- c) Cumprir as ordens e directrizes da entidade de gestão, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Desempenhar durante as horas regulamentares de trabalho, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontram em gozo de férias, ausentes por doença ou prestação de serviço militar.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea c) 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 aquela lhes for atribuída.

Cláusula 29.*

A entidade patronal deve:

- a) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvem relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- b) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais em estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário para assistência às aulas, até uma hora por dia;
- c) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Facilitar-lhes o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de previdência e outros a estes inerentes, nos termos da lei e desta convenção;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, categoria e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Cumprir todas as demais obrigações da presente convenção e das normas que a regem;
- h) Prestar ao sindicato e aos delegados sindicais todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- i) Passar atestado de bom comportamento e competência profissional, se for caso disso, aos seus trabalhadores, quando por estes soli-

citado, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;

- j) Permitir afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos trabalhadores da empresa.

Cláusula 30.*

(Garantias do trabalhador)

1. É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer lock-out;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou benefícies das garantias bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo o disposto nesta convenção;
- e) Baixar a categoria ou encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato salvo o disposto nesta convenção;
- f) Transferir o trabalhador do seu local de trabalho, salvo o disposto no capítulo VI desta convenção;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por 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 o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

2. No caso a que se refere a alínea i) do n.º 1, presume-se que existe o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o anterior despedimento.

3. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 103.*, n.º 3.

4. Constitui violação das leis de trabalho, como tal punida, a prática dos actos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 31.*

(Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processo de greve, sempre que o julguem necessário para defesa dos seus interesses de classe.

CAPÍTULO V

Ação disciplinar

Cláusula 32.^a

(Poder disciplinar)

1. A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. A aplicação de qualquer sanção com excepção da repreensão simples resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.
3. As infracções disciplinares prescrevem ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, excepto se esta envolver responsabilidade patrimonial caso em que o prazo de prescrição é de um ano.
4. O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 33.^a

(Processo disciplinar)

1. O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias a contar do seu início até ao momento em que a decisão é proferida, salvo no caso de despedimento em que esse prazo será alargado de oito dias; o prazo ainda pode ser prorrogado por mais trinta dias no interesse da defesa do trabalhador ou no da defesa e apuramento da verdade. O processo disciplinar pode ser precedido de processo de inquérito em casos de averiguAÇÃO complexa ou indefinição de responsáveis.

2. Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador dando-lhe recibo no original, ou não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa em local próprio e bem visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorrido que sejam dez dias sobre a fixação, salvo impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente, ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias, podendo este prazo, a seu requerimento, ser prorrogado, por uma só vez, por mais trinta dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as

de defesa poderão ser em número igual à de acusação;

- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir nenhum destes órgãos, que se deve pronunciar no prazo de oito dias;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pelos órgãos mencionados na alínea anterior;
- f) A decisão do processo só pode ser proferida após o decurso do prazo referido na alínea d), excepto na hipótese de a decisão do processo ser no sentido do despedimento, caso em que a decisão só pode ser proferida e comunicada, por escrito, ao trabalhador após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado naquela mesma alínea, com indicação de fundamentos considerados provados.

4. Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e de nenhum efeito nos termos previstos nesta convenção.

Cláusula 34.^a

(Suspensão do trabalhador)

1. Iniciado o processo disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição, nem impedi-lo de assistir aos plenários de trabalhadores que durante a sua suspensão se venham a verificar.

2. O sindicato será avisado da suspensão, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Cláusula 35.^a

(Sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com ou sem perda de retribuição, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2. A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, seis dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

3. O pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão previstas na alínea c) do n.º 1 não fica dispensado.

Cláusula 36.*

(Proporcionalidade das sanções)

1. 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.

2. É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 35.* ou que reuna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3. As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas decorridos seis meses a contar do momento da sua aplicação ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 37.*

(Comunicação ao sindicato)

As sanções disciplinares com excepção da repreensão simples serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo máximo de cinco dias com indicação dos respectivos motivos.

Cláusula 38.*

(Indemnização por danos e prejuízos)

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal se a ela houver lugar.

Cláusula 39.*

(Recurso)

Com excepção da repreensão simples e da repreensão registada, das sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho.

Cláusula 40.*

(Registo de sanções)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escrutinado de forma a poder-se verificar, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 41.*

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar legítima e fundamentadamente a ceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- c) Ter prestado com verdade ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou maté-

rias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

- d) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros, salvo se as informações forem prestadas erradamente de má fé;
- e) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho, salvo se as informações forem prestadas erradamente de má fé;
- f) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer, ter exercido, ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões representativas dos trabalhadores ou delegado sindical;
- h) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual do trabalho;
- i) Haver reclamado legitimamente individual ou colectivamente contra as condições do trabalho;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 42.*

(Presunção de sanção abusiva)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano, após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 43.*

(Indemnização por sanções abusivas)

1. Se a sanção abusiva consistir em suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida.

2. Se a sanção abusiva consistir em despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na cláusula 103.*, n.º 3, ou na cláusula 104.*, conforme os casos.

3. Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos da cláusula 38.*

CAPÍTULO VI

Transferências

Cláusula 44.*

1. A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, inclusivamente dentro da mesma localidade, quando essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

2. No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, este pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito às indemnizações previstas na cláusula 103.º, n.º 3, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3. O trabalhador pode, porém, em qualquer dos casos dar o seu acordo expresso à transferência, tendo neste caso direito aos benefícios previstos na cláusula 45.º

4. As entidades patronais devem dar conhecimento prévio ao sindicato das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis para o efeito de se apreciar a situação criada aos trabalhadores.

5. Não são consideradas transferências para efeitos desta cláusula as deslocações de curta duração as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula 118.º

Cláusula 45.º

(Encargos com a transferência)

Em caso de transferência definitiva nos termos da cláusula anterior, a entidade patronal, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos de retribuição que forem necessários para evitar prejuízos económicos ao trabalhador.

Cláusula 46.º

(Empresas associadas)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma entidade para outra que seja outorgante desta convenção, não perderá qualquer direito ou regalia expressos neste contrato, contando-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 47.º

(Transmissão de estabelecimento)

O regime estabelecido na cláusula anterior é aplicável no caso de fusão ou incorporação de empresas incluindo nacionalizações ou integração em organismos estatais, ou qualquer outro tipo de transmissão de estabelecimento.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 48.º

(Horário de trabalho)

1. O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados. Os horários actuais de quarenta e duas horas mantêm-se, porém, em vigor até ser publicada legislação sobre o horário nacional.

2. O horário de trabalho será estabelecido pela empresa, sendo ouvido o sindicato, e deverá estar afixado em local visível.

3. Os horários serão adaptados caso a caso às condições locais, não podendo, no entanto, desrespeitar o estabelecido nas cláusulas desta convenção, e deverão ter em conta as necessidades do serviço e dos utentes em geral.

4. O horário de trabalho para o pessoal da descarga, escolha e transportes da Docapesca está previsto no anexo III.

Cláusula 49.º

(Intervalos no horário de trabalho)

1. O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para a refeição e descanso, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

2. É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas de trabalho consecutivos, salvo o disposto no n.º 11 da cláusula 50.º

Cláusula 50.º

(Trabalho por turnos)

1. Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos se as circunstâncias de funcionamento da empresa o exigirem.

2. Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

3. Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades do serviço e dos utentes em geral devidamente justificadas.

4. Valem como motivos atendíveis para a não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite:

- a) Ter de prestar assistência sindical na sua qualidade de membro dos corpos gerentes do sindicato;
- b) Necessidade de descanso e valorização;
- c) Assistência ao agregado familiar;
- d) Frequência de estabelecimentos de ensino ou necessidade de estudar;
- e) Distância de habitação, percurso longo ou difíceis meios de transporte.

5. Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com o conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite, ressalvando-se, no entanto, os que estejam nas circunstâncias previstas na alínea a) do número anterior, que terão direito a ser dispensados no dia ou dias em que a sua presença se torne imprescindível para o desempenho das funções sindicais indicadas.

6. Os casos de recusa reiterada à prestação de trabalho por turnos por invocação de motivos atendíveis deverão ser confirmados pela comissão de trabalhadores ou pelos delegados sindicais.

7. Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho h^oc^ourno contínuos ou alternadamente devem ser previamente submetidos a exame médico que será repetido de seis em seis meses.

8. As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que em todo o tempo serão facultadas aos inspectores da Inspecção do Trabalho.

9. Os horários de trabalho por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais com a indicação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

10. Os mapas referidos no número anterior devem ser enviados ao sindicato, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e a presente convenção.

11. Os marinheiros de cais e os fiscais de serviço geral que efectuem turnos rotativos e contínuos podem fazer oito horas seguidas sem prejuízo de durante elas tomarem as suas refeições.

Cláusula 51.*

(Subsídio de trabalho por turnos)

Os trabalhadores sujeitos aos horários de trabalho por turnos regulares e contínuos, cobrindo o período de vinte e quatro horas, têm direito a um acréscimo de retribuição correspondente a 10 % da remuneração base.

Cláusula 52.*

(Trabalho nocturno)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 53.*

(Retribuição do trabalho nocturno)

A remuneração da hora de trabalho nocturno será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 25 %.

Cláusula 54.*

(Trabalho extraordinário)

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

2. O trabalho extraordinário poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos temporários de trabalho ou de carácter anormal e imprevisível;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, nomeadamente havendo perigo sério de deterioração de pescado, para limpar o navio, prejuízo sério para o abastecimento ou se verifiquem casos de força maior.

3. A prestação de trabalho extraordinário só é obrigatória no caso da alínea b) do número anterior.

4. A obrigação estabelecida no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do sexo feminino que tenham de prestar assistência ao agregado familiar ou aos estudantes quando for incompatível com o seu horário escolar.

5. O número de horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador não poderá ultrapassar anualmente o limite de cento e vinte horas.

6. O sector de exploração não está abrangido pelo estipulado no número anterior até que sejam modificadas as actuais condições de laboração.

Cláusula 55.*

(Registo de horas extraordinárias)

A entidade patronal organizará, nos termos legais, um registo de horas extraordinárias prestadas por cada profissional.

Cláusula 56.*

(Remuneração do trabalho extraordinário)

A remuneração da hora extraordinária será igual à retribuição efectiva da hora normal acrescida de 100 %.

Cláusula 57.*

(Valor hora)

O valor hora será o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{12 \text{ meses} \times \text{retribuição ilíquida mensal}}{\text{Número de horas semanais} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 58.*

(Isenção de horário de trabalho)

1. É proibida qualquer isenção de horário de trabalho.

2. Exceptua-se para os trabalhadores que habitualmente exerçam actividades relacionadas com o serviço de assistência dos navios, fiscalização ou orientação dos serviços de lota e de aquisição e distribuição de pescado, desde que lhe sejam pagas as presumíveis horas extraordinárias com uma importância mensal correspondente a 25 % da remuneração base acrescida das diuturnidades.

3. Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, devendo os requerimentos ser acompanhados de declaração de concordância do interessado.

Cláusula 59.*

1. O cancelamento de isenção do horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência mínima de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição adicional devida pela isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2. Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 60.*

A isenção de horário de trabalho não cobre dias de descanso semanal, feriados previstos na cláusula 63.* ou concedidos pela entidade patronal.

Cláusula 61.*

O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos nos períodos não cobertos pela isenção do horário de trabalho será tratado e remunerado como extraordinário nos termos desta convenção.

CAPÍTULO VIII

Descanso semanal

Cláusula 62.*

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a dois dias seguidos de descanso por semana, sendo um deles, em princípio, o domingo.

2. Os dias de descanso para os trabalhadores por turnos em laboração contínua durante vinte e quatro horas do dia serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descance, por vezes, ao domingo.

3. Nos estabelecimentos em que o sábado é dia de descanso semanal folgarão na segunda-feira de manhã os trabalhadores dos serviços que tiverem de funcionar na manhã de sábado, devendo neste caso e sempre que possível adoptar-se o regime de rotação; se o regime for rotativo será afixado, pelo menos, com um mês de antecedência.

4. O serviço de lotas e vendagem procederá à reestruturação dos serviços para aplicação integral do disposto no n.º 1 desta cláusula, não podendo, porém, em caso algum, essa aplicação ser protelada para além de 1 de Junho de 1977.

5. Uma vez que o dia de trabalho pode não coincidir com o dia civil, o descanso semanal para os trabalhadores de descarga, escolha e transportes inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo, em caso algum, ser inferior a quarenta e oito horas.

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

Feriados

Cláusula 63.*

1. São feriados obrigatórios, suspendendo-se a presença de trabalho, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
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. Consideram-se ainda como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais onde as entidades patronais tenham escritório e ou dependência.

3. É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios.

4. O trabalho prestado nos feriados será pago pelo dobro da retribuição normal e dá ao trabalhador direito a um dia de descanso, podendo este dia de descanso ser acrescido às férias por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

CAPÍTULO IX

Remuneração do trabalho

Cláusula 64.*

1. Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato, dos usos ou de contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2. A retribuição comprehende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não neste contrato, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3. Até prova em contrário presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4. Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular com base na retribuição efectiva do trabalhador sé-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretende calcular.

5. A retribuição ilíquida mensal comprehende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídios de antiguidade;
- c) Acréscimos previstos nas cláusulas 67.* e 70.*;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico, com excepção dos subsí-

dios de alimentação e transporte que eventualmente sejam atribuídos pela entidade patronal.

6. Não se considera retribuição a remuneração do trabalho extraordinário.

Cláusula 65.*

(Constituição da retribuição)

1. A retribuição pode ser constituída por parte certa e outra variável.

2. Para determinar o valor da retribuição variável tomar-se-á como tal a média do valor que o trabalhador recebeu ou tinha a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 66.*

(Retribuição mínima)

1. A retribuição mínima mensal é a prevista no anexo II.

2. As partes aceitam o princípio da indexação.

3. A efectivação de tal princípio será automática logo que e quando for publicada legislação sobre tal matéria, passando a fazer parte integrante desta convenção.

Cláusula 67.*

(Subsídio de frio)

1. As remunerações mínimas mensais são acrescidas de 750\$, como subsídio, também mensal, por manipulação de cargas frigorificadas ou refrigeradas para os trabalhadores compreendidos nas alíneas a), b), n.º 2 da alínea c), g) e h) do anexo II e condutores-escolhedores e fiéis de balança controladores do SAPP.

2. Este subsídio apenas não será vencido nos dias em que o trabalhador falte ao trabalho, quer a falta seja justificada ou não.

Cláusula 68.*

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2. O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de quinze dias relativamente ao dia de Natal.

3. O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição líquida mensal auferida pelo trabalhador.

4. Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5. O disposto no número anterior é aplicável no ano de suspensão do contrato ou reinício da prestação de trabalho, excepto se a suspensão for motivada por doença, acidente de trabalho ou doença profissional, casos em que terá direito ao subsídio completo, salvo se lhe for pago pela instituição de previdência ou companhia de seguros.

Cláusula 69.*

(Diurnidades)

1. Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diurnidade de 500\$, até ao limite de quatro e independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2. A diurnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3. Para efeitos do disposto nos números anteriores desta cláusula, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês da admissão do trabalhador na empresa.

4. O regime de diurnidades previsto no corpo desta cláusula revoga o regime de diurnidades anteriormente aplicável nos organismos outorgantes.

5. Os trabalhadores com mais de vinte anos de serviço sem promoção hierárquica terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da remuneração base, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

6. Com prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, os trabalhadores oriundos do pessoal da descarga, escolha e transportes que lograrem promoção à categoria de encarregado terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da remuneração base ao completarem vinte e cinco anos de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 70.*

(Abono para faltas)

1. Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou cobradores têm direito ao abono mensal de 1000\$ para faltas.

2. O disposto no número anterior não se aplica às caixeiros (postos fixos) e caixeiros-condutoras (postos móveis) do SAPP, que terão direito a um subsídio mensal para as faltas de caixa no valor de 400\$.

3. O pagamento deste abono cessa se o trabalhador deixar de exercer as funções que lhe conferem o direito a ele.

4. Terão direito ao abono referido nos n.os 1 e 2 os trabalhadores que exerçam temporariamente as referidas funções durante o impedimento do titular da categoria.

Cláusula 71.*

(Pagamento)

1. O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês e dentro do horário do trabalhador.

2. A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho normal e horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO X

Férias

Cláusula 72.*

(Direito a férias)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a trinta dias de férias.

2. Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3. Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de retribuição, calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 64.*

4. A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez antes do seu início.

5. Os trabalhadores eventuais têm direito a dois dias e meio de férias por cada período de vinte e dois dias de trabalho efectivo e a um subsídio de férias de montante igual ao das férias a que tenham direito.

6. No ano de admissão, o trabalhador que tenha, pelo menos, seis meses de antiguidade gozará um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverá completar até 31 de Dezembro, na razão de dois dias de férias por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

Cláusula 73.*

(Aquisição do direito a férias)

1. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente e adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2. Para todos os efeitos relacionados com o direito a férias, considera-se como completo o ano de admissão desde que o trabalhador no ano subsequente tenha prestado, pelo menos, noventa dias de trabalho efectivo.

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

4. Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente também proporcional.

5. O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 74.*

(Indisponibilidade de direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 75.*

(Fixação e acumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3. Quando o trabalhador não seja natural do continente ou ilhas onde presta serviço e pretenda gozar as férias na terra da sua naturalidade poderá acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Cláusula 76.*

(Férias seguidas ou Interpoladas)

1. As férias devem ser gozadas seguidamente.

2. Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, não podendo, porém, um dos períodos ser inferior a quinze dias.

Cláusula 77.*

(Escolha da época de férias)

1. A época de férias será escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

2. Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso não haja acordo dentro da mesma secção entre os trabalhadores.

3. Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório as férias serão concedidas antes da incorporação, só podendo ser remidas em dinheiro se o trabalhador não receber a convocatória a tempo de as gozar.

5. No ano em que regressar do serviço militar o trabalhador gozará férias completas correspondentes ao ano da incorporação.

6. As entidades patronais remeterão ao sindicato obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano o mapa donde conste os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão comunicadas ao sindicato.

Cláusula 78.^a

(Alteração da época de férias)

1. As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por mútuo acordo, fundamentado em interesse do trabalhador ou em necessidade comprovada da entidade patronal.

2. A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo do período aplicável, nos termos da cláusula 72.^a

Cláusula 79.^a

(Doença no período de férias)

1. Se na data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2. Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 72.^a Terminada a doença o trabalhador retomará de imediato as férias.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma, mediante apresentação do respectivo boletim da caixa de previdência ou atestado médico, caso não existam na localidade onde se encontra serviços médicos sociais e se verifique a impossibilidade de se deslocar ao posto da caixa de previdência mais próximo.

Cláusula 80.^a

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos

das cláusulas deste contrato, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

CAPÍTULO XI

Faltas

Cláusula 81.^a

As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

Cláusula 82.^a

(Tolerância na entrada ao serviço)

1. Na entrada ao serviço haverá tolerância até meia hora, sem perda de retribuição, não podendo, porém, essa tolerância exceder o total de quatro vezes por mês.

2. Se o atraso for superior a meia hora e mercê desse facto o trabalhador tiver sido substituído, ou se se tiver perdido a distribuição de pescado, tornando-se por esse facto sem interesse a prestação de trabalho, não lhe será permitido pegar ao serviço nesse dia.

3. Os tempos dos atrasos que excederem os limites previstos no n.º 1 desta cláusula serão apreciados caso a caso.

Cláusula 83.^a

(Participação das faltas)

1. Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto lapso de tempo possível, indicando o motivo.

2. Todas as faltas, salvo caso de força maior, serão participadas no próprio dia, com exceção das referidas na alínea c) da cláusula 84.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 84.^a

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente e desde que não tenham mais ninguém para os assistir;

b) São igualmente justificadas as faltas provocadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou outros a estes inerentes;

- c) Por motivo de casamento, durante o período de dez dias;
- d) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada, acrescentando os dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:
 - 1) Cinco dias, por pais, filhos, adoptados, adoptantes, cônjuge, irmãos, avós e netos;
 - 2) Três dias, por sogros, genros, noras, enteados, padrastos e madrastas, tios e cunhados;
 - 3) Um dia, por sobrinhos ou por qualquer outro parente desde que com este coabite;
- e) Durante dois dias, por nascimento de filho, não contando para este efeito os dias de descanso semanal e os feriados obrigatórios;
- f) Para prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, oficial ou particular, os dias das provas.

2. Consideram-se ainda justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3. A entidade patronal poderá exigir dos trabalhadores a prova dos factos invocados para justificar a falta.

4. Na hipótese abrangida na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês aplica-se a disciplina do capítulo XII.

Cláusula 85.^a

(Consequências das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas ao abrigo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior não determinam prejuízos para o trabalhador, nomeadamente descontos na retribuição, nas férias, no 13.º mês ou na antiguidade, salvo, quanto à retribuição, as dadas ao abrigo da alínea b) no que excederem o crédito de horas previsto na cláusula 10.^a

2. As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal previstas no n.º 2 da cláusula anterior não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

Cláusula 86.^a

(Faltas não justificadas)

1. As faltas não justificadas constituem infracção disciplinar quando reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa e dão direito a esta a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2. Da aplicação do disposto no número anterior desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito, não havendo lugar à redução do subsídio de férias.

3. O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO XII

Suspensão por impedimento prolongado

Cláusula 87.^a

1. Quando por motivo alheio à vontade do trabalhador este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

2. O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se, como tempo de serviço do trabalhador, para todos os efeitos derivados da antiguidade, salvo se se provar que o impedimento foi criado fraudulentamente pelo trabalhador para evitar a cessação do contrato.

3. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva ou cumprimento de pena.

4. O disposto no número anterior apenas deixará de se aplicar nos casos expressamente determinados pela comissão de trabalhadores (CT).

5. O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 88.^a

(Suspensão do contrato)

Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos da cláusula anterior não serão retirados dos quadros de pessoal nem dos mapas de quotização sindical.

Cláusula 89.^a

(Termo do impedimento do trabalhador)

1. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho.

2. A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retomada imediata do exercício das suas funções, após a sua apresentação.

Cláusula 90.^a

(Licença sem retribuição)

1. A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de seis meses.

2. O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4. O contrato de trabalho caducará na data prevista para o termo da licença se o trabalhador não se apresentar ao serviço.

5. Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão dos mapas de quotização sindical.

Cláusula 91.*

(Rescisão do contrato com justa causa durante a suspensão)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 92.*

(Encerramento temporário)

1. No caso do encerramento temporário da empresa ou dependências, ou redução de actividade por facto imputável à entidade patronal ou razões do interesse desta, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste contrato.

2. O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

Cláusula 93.*

(Encerramento definitivo)

1. Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento ou dependências, quer seja da exclusiva iniciativa das entidades patronais, quer seja ordenado pelas entidades competentes, o contrato de trabalho caduca ao fim de seis meses, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço o trabalhador noutra estabelecimento ou dependência, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.*

2. O trabalhador cujo contrato caducar tem os direitos previstos nesta convenção por despedimento sem justa causa, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis ao despedimento colectivo ou à reorganização industrial.

Cláusula 94.*

(Falência ou insolvência)

1. A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, enquanto durar o contrato de trabalho.

3. A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 95.*

(Formas de cessação)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão unilateral do trabalhador;
- d) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 96.*

(Despedimento sem justa causa)

É proibido às entidades patronais efectuarem despedimentos sem justa causa.

Cláusula 97.*

(Rescisão com justa causa)

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

2. Só serão atendidos, para fundamentar a rescisão com justa causa, os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 98.*

(Noção de justa causa)

Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporta a aplicação de outra sanção admitida por lei ou instrumento de regulamentação colectiva.

Cláusula 99.*

(Apreciação de justa causa)

A existência da justa causa será sempre apreciada tendo em conta o carácter das relações entre o trabalhador e a entidade patronal ou os superiores hierárquicos, a condição social e o grau de educação de uns e outros, bem como as mais circunstâncias do caso.

Cláusula 100.*

(Ausência de justa causa)

1. Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

2. Presume-se não constituírem os factos alegados justa causa quando entre o momento em que a parte ofendida tomou conhecimento deles e o início do processo disciplinar tiver decorrido um período superior a trinta dias.

Cláusula 101.^a

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)^b

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

- a) Ofensas à honra e dignidade da entidade patronal ou de quem a represente e companheiros de trabalho;
- b) Exercício, pelo trabalhador, de comércio ou indústria em concorrência com a entidade patronal, salvo se esta o autorizar, por escrito;
- c) Inobservância reiterada das regras de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) Provocação repetida de conflitos com as camaradas de trabalho ou utentes da empresa ou abuso de autoridade para com os subordinados;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal ou quaisquer outras entidades, se neste último caso for praticada no local de trabalho;
- f) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal e dos superiores hierárquicos;
- g) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- h) As faltas injustificadas, quando reiteradas e tiverem consequências prejudiciais para a empresa.

Cláusula 102.^a

(Justa causa para rescisão por parte do trabalhador)

Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste acordo;
- d) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) A transferência de local de trabalho contra o disposto nas cláusulas 44.^a e 45.^a;
- f) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- g) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de quem a represente;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa da rescisão.

Cláusula 103.^a

(Responsabilidade da parte que deu causa à rescisão)

1. A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar, elaborado nos termos da cláusula 33.^a

2. A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

3. O trabalhador despedido que não se conformar com a justa causa invocada poderá recorrer para o tribunal do trabalho, tendo direito, no caso de a decisão lhe ser favorável e independentemente do ordenado por inteiro do mês em que tiver ocorrido o despedimento, a uma indemnização correspondente à remuneração de três meses por cada ano completo de antiguidade, com o mínimo de seis meses.

4. Se o preferir, o trabalhador poderá optar, em vez da indemnização prevista no número anterior, pela sua reintegração na empresa, mantendo os seus direitos de antiguidade e com direito ao pagamento das remunerações e demais regalias sociais vencidas durante o tempo que durou a interrupção.

5. Para efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, qualquer fracção ao primeiro ano conta-se como um ano completo.

6. Se o trabalhador tiver mais de 35 anos de idade, a indemnização, calculada nos termos do disposto no n.º 3 desta cláusula, será acrescida de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fracção prestado após ultrapassada aquela idade.

Cláusula 104.^a

(Indemnização elevada ao dobro)

A indemnização prevista na cláusula 103.^a, n.º 3, será elevada ao dobro se os trabalhadores despedidos sem justa causa exercerem ou tiverem exercido:

- a) Funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegados sindicais;
- b) Tiverem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho.

Cláusula 105.^a

(Despedimento sem justa causa de mulheres grávidas ou após o parto)

O despedimento sem justa causa da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto obriga a entidade patronal a pagar, além da indemnização calculada nos termos gerais, a importância correspondente às retribuições vincendas até ao termo daquele período, salvo no caso de ter optado pela sua reintegração, nos termos do n.º 4 da cláusula 103.^a

Cláusula 106.*

As indemnizações pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito nem da acção penal, se for caso disso.

Cláusula 107.*

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1. O trabalhador que pretender rescindir o contrato sem justa causa deve fazê-lo em carta registada com o aviso prévio de trinta dias.

2. O trabalhador que rescindir o contrato com justa causa deve fazê-lo com invocação, por escrito, dos motivos da rescisão e tem direito à indemnização prevista na cláusula 103.*, n.º 3, se o motivo invocado for imputável à entidade patronal.

Cláusula 108.*

(Certificado de trabalho)

1. As entidades patronais têm de passar, se o trabalhador o solicitar, um certificado de trabalho contendo exclusivamente o nome e morada da entidade patronal, a data da entrada do trabalhador, a saída e a natureza do trabalho ou postos de trabalho sucessivamente ocupados na empresa, referindo as categorias e os períodos de tempo durante os quais duraram.

2. A entidade patronal terá de passar um certificado provisório de trabalho durante o período de aviso prévio.

CAPÍTULO XIV

Trabalho de mulheres

Cláusula 109.*

(Direitos especiais)

1. Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas deste contrato, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em absolutas condições de igualdade e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses depois do parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- c) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto, sem redução na retribuição, no período de férias ou na antiguidade, aplicando-se o disposto na cláusula 111.* se findo aquele período não estiver em condições de retomar o trabalho;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para amamentação ou aleitamento dos filhos, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou da antiguidade, podendo os dois períodos de meia hora ser acumulados e utilizados no início ou termo de cada período de trabalho;

- e) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas do trabalho, sem perda de retribuição normal, quando comprovado;
- f) Faltar até dois dias por mês, sujeitos a desconto na retribuição.

2. Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados na cláusula 105.* e alínea b) do n.º 1 desta cláusula, podendo ainda faltar até trinta dias após o parto ou ocorrência de aborto, nos termos da alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 110.*

(Trabalhadoras com responsabilidades familiares)

1. As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se, se for compatível com a função que exercem, o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

2. Consideram-se com responsabilidades familiares as trabalhadoras que tenham um agregado familiar a seu cargo.

CAPÍTULO XV

Previdência e outras regalias sociais

Previdência

Cláusula 111.*

(Complemento de subsídio de doença)

1. Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência, pelo prazo de um ano, e, nos três primeiros dias, a retribuição completa. Se a baixa se prolongar, o complemento continuará a ser pago decorrido o prazo de um ano, se a situação de doença for confirmada por junta médica requerida pelo trabalhador ou pela empresa.

2. Quando o trabalhador não haja ainda adquirido o direito ao subsídio da instituição de previdência terá direito à retribuição normal nos casos de baixa devidamente comprovada pelos serviços clínicos da Previdência.

3. O disposto nos números anteriores só se aplica se o tempo de baixa exceder cinco dias.

4. A empresa tem o direito de exigir a reposição das importâncias pagas nos termos desta cláusula sempre que seja verificada atitude fraudulenta por parte do trabalhador.

Cláusula 112.*

(Complemento da pensão por acidente ou doença profissional)

1. A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doen-

cas profissionais, calculadas na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação de seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2. No caso de incapacidade, parcial ou absoluta, temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a entidade patronal pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização que lhe estiver a ser paga pela instituição seguradora.

3. No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;
- b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

4. No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea a) da base XVI da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

5. Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador observar-se-ão as seguintes regras:

- I) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e e) da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, serão acrescidas no seu conjunto de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais do que um beneficiário este complemento será dividido proporcionalmente;
- II) A pensão prevista na alínea c) da base XIX da Lei n.º 2127 será equivalente ao montante efectivo dos alimentos;
- III) O direito ao complemento das pensões defer-se-á pela ordem indicada nas várias alíneas da base XIX da Lei n.º 2127;
- IV) Para efeitos de aplicação do n.º I, os filhos ílegítimos têm os mesmos direitos que os filhos legítimos e legitimados;
- V) Em tudo o mais observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 113.*

(Complemento da pensão de reforma)

1. Em caso de passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez, a entidade patronal garantirá

aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo a diferença entre o valor da pensão a receber pela Previdência e 80% do vencimento que auferiam à data da reforma.

2. Caso o trabalhador aufera outra reforma, esse montante será considerado como acrescentado à pensão de reforma atribuída pela Previdência, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

Cláusula 114.*

(Prémio de reforma)

Na data da reforma a entidade patronal pagará ao trabalhador um prémio de reforma correspondente a um mês de retribuição líquida, se tiver mais de vinte e cinco anos de serviço, a dois meses, se tiver mais de trinta anos, e a três meses, se tiver mais de trinta e cinco anos de serviço.

Cláusula 115.*

(Subsídio por morte)

1. Em caso de morte do trabalhador na efectividade do serviço a empresa obriga-se a pagar ao cônjuge sobrevivo ou, na falta deste, aos filhos ou dependentes com direito a abono de família, um complemento do subsídio de morte atribuído pela Previdência por forma a garantir o correspondente a seis meses de retribuição líquida mensal recebida pelo trabalhador à data da morte.

2. Enquanto a Previdência não puder satisfazer de imediato o pagamento do subsídio previsto no número anterior, a empresa obriga-se a adiar o referido subsídio na totalidade ou em prestações mensais, obrigando-se o beneficiário a reembolsá-la do valor pago pela Previdência quando desta o receber.

3. Nos seis meses referidos no n.º 1 desta cláusula não se inclui o mês em que ocorreu a morte do trabalhador, sendo a remuneração deste mês paga por inteiro.

CAPÍTULO XVI

Refeições

Cláusula 116.*

(Sala para refeições)

1. A entidade patronal terá de pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que as necessidades destes o justifiquem, um lugar confortável, arejado e asselado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar as suas refeições.

2. A entidade patronal, a Secretaria de Estado das Pescas e o Sindicato estudarão a comparticipação da entidade patronal na alimentação dos trabalhadores.

Cláusula 117.*

1. Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho extraordinário nos períodos fixados no n.º 2 e não tenha a possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a ser abonado de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	30\$00
b) Almoço	80\$00
c) Jantar	80\$00
d) Ceia	60\$00

2. Consideram-se horas de refeição (início e termo):

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
- d) Ceia — entre a 0 e as 6 horas.

3. Obrigatoriamente será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de trinta minutos. Quando as refeições forem tomadas dentro do período de trabalho extraordinário, os intervalos referidos serão considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho útil.

4 — a) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 8 horas não têm direito ao abono previsto para o pequeno-almoço.

b) Os trabalhadores que iniciem o trabalho às 13 horas e 30 minutos não têm direito ao abono previsto para o almoço.

c) Os trabalhadores que iniciem ou terminem o trabalho às 20 horas não têm direito ao abono previsto para o jantar.

Cláusula 118.*

1. As despesas de deslocação e manutenção dos trabalhadores, quando em serviço externo, serão da conta das entidades patronais e reguladas, quanto à manutenção, de acordo com a seguinte tabela diária:

a) Continente e ilhas	600\$00
b) Estrangeiro	1 900\$00

2. Os transportes em caminho de ferro ou navio serão em 1.ª classe.

3. A tabela do n.º 1 desta cláusula só se aplica quando o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

4. Quando o trabalhador não tiver de pernoitar fora da área da sua residência a entidade patronal pagará as despesas de deslocação, devidamente documentadas, e as de alimentação, de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	30\$00
b) Almoço	120\$00
c) Jantar	120\$00

Cláusula 119.*

1. As empresas garantirão aos trabalhadores um seguro que cobrirá os riscos de viagem, acidentes pessoais e profissionais, durante o período que envolver a transferência ou deslocação em serviço para

fora do continente, com valor mínimo de 2 000 000\$, a favor do beneficiário ou beneficiários a indicar pelo trabalhador ou, não havendo indicação, a favor de quem legalmente tiver direito.

2. Em caso de morte natural em deslocação ao estrangeiro a entidade patronal suportará as despesas de transladação.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 120.*

Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, desde que tenham caráter de regularidade e sejam de aplicação geral relativamente aos trabalhadores da mesma empresa, exceptuando as regalias adquiridas pelo acordo, convenção e portarias de regulamentação revogados por esta convenção.

Cláusula 121.*

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 122.*

As referências feitas nesta convenção à entidade patronal ou à empresa são aplicáveis também a quem fizer as suas vezes nas empresas públicas ou nacionalizadas.

Cláusula 123.*

1. O pagamento das diferenças de remuneração devidas entre 1 de Outubro de 1976 e a publicação do contrato serão pagas em três prestações mensais e iguais, vencendo-se a primeira no mês seguinte ao da publicação.

2. Não é devida diferença em relação ao subsídio de férias, ainda que estas tenham sido gozadas entre 1 de Outubro e 31 de Dezembro de 1976.

ANEXO I

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exercem, nos grupos e categorias seguintes:

SECÇÃO A

Trabalhadores ao serviço da Docapesca

a) Trabalhadores da descarga de peixe fresco, refrigerado ou congelado, que se compõem de:

1. *Trabalhadores do porão.* — São os trabalhadores que enchem as canastras ou os estropes, fazem as lin-

gadas e as lingam e ainda retiram todo o gelo do porão quando necessário, devendo, no entanto, esta operação ser efectuada até terminar a descarga do peixe.

2. *Escotilheiros ou portaleiros*. — São os trabalhadores que guiam, mandam içar ou arriar as lingadas na escotilha ou à boca do porão e dão as canastras aos trabalhadores do porão.

3. *Paneiros*. — São os trabalhadores que recebem as panas, lavam-nas e limpam o gelo do convés, apanham o peixe caído no convés e as canastras que caírem ao mar.

4. *Guincheiros ou grueiros*. — São os trabalhadores que trabalham com o guincho ou a grua para içar ou arriar as lingadas.

5. *Puxeiros*. — São os trabalhadores que seguram a lingada içada pelo guincho e a fazem descer no lugar próprio.

6. *Lavadores-arrumadores*. — São os trabalhadores que lavam os peixes nos tanques ou com a mangueira e recebem as lingadas, as lingam e as arrumam.

7. *Escolhedores-classificadores*. — São os trabalhadores que não só fazem a primeira escolha do peixe por espécies e o colocam nas caixas para ser submetido à segunda escolha, como também escolhem as espécies por tamanho ou fazem a sua classificação.

8. *Condutores*. — São os trabalhadores que conduzem as caixas vazias para junto dos tanques, para as mesas dos escolhedores, as caixas cheias das mesas, destas para junto da segunda escolha e ainda as canastras para bordo.

b) Trabalhadores da escolha de peixe fresco, refrigerado ou congelado, que se compõem de:

1. *Escolhedores-classificadores de lota*. — São os trabalhadores que pegam nas caixas com o peixe, as colocam em cima das mesas e fazem também a escolha por espécies, qualidades e tamanhos e cortam, conduzindo-o, depois de devidamente escolhido, para junto das balanças, o pesam, ajudando também a descarregar as caixas vindas da descarga, atendendo principalmente à sua conservação e bom acondicionamento, fazem a sua classificação e pesam a tulha.

2. *Escolhedores de lota*. — São os trabalhadores que fazem a escolha por espécies, tamanhos e qualidades e cortam as diversas espécies de pescado, quando necessário.

3. *Cortadores*. — São os trabalhadores que cortam o peixe grosso com os cutelos e coadjuvam a segunda escolha.

c) Trabalhadores de transportes, que se compõem de:

1. *Condutores de tractores*. — São os trabalhadores que conduzem as zonas com peixe, gelo, caixas, etc. para qualquer local dentro da empresa.

2. *Condutores de carrinhos*. — Compreende todos os trabalhadores que conduzem as caixas de peixe já pesadas para a lota ou outro local dentro do recinto e procedem à respectiva arrumação, conduzindo-as depois de vendidas para os recintos de entrega, e carregam a tulha, além de transportarem as caixas para as mesas da segunda escolha, quando a inspecção sanitária o exigir.

d) Conservadores de material:

Compreende todos os trabalhadores que arrumam as caixas e mesas utilizadas no serviço de escolha e recolhem as caixas, procedendo também à lavagem com a máquina e arrumação das referidas caixas e lavagem das mesas e recinto de entrega antes do início da lota.

e) Trabalhadores de orientação profissional e vigilância, que se compõem de:

1. *Encarregado-geral*. — É o trabalhador responsável pela direcção técnica, disciplina e escalas de pessoal sob as suas ordens.

2. *Encarregados*. — São os trabalhadores que coadjuvam o encarregado geral e são responsáveis pela direcção técnica, disciplina e escalas de pessoal, que lhe forem atribuídas pelo encarregado-geral.

3. *Arrumadores e guardas de lota*. — São os trabalhadores que orientam o serviço de arrumação do peixe na lota, por qualidades e tamanhos, conferem e marcam o peixe para ser vendido, fazem a folha da lota (registo diário, por navio, do número de caixas, por espécies e inutilização) e guardam o peixe até à montagem do serviço de fiscalização, devendo informar o chefe deste sector de qualquer ocorrência verificada durante o seu horário de trabalho.

4. *Fiéis de balança*. — São os trabalhadores que fiscalizam e marcam o peso por caixa.

5. *Fiscais de recintos e lotas*. — São os trabalhadores que exercem vigilância sobre o peixe existente nos recintos de levantamento e são responsáveis pelo controlo da sua saída para o exterior, mediante os respectivos talões. Competem-lhes ainda outras missões relativas à fiscalização dentro dos recintos e o cumprimento de instruções ou normas emanadas do chefe dos serviços de fiscalização.

6. *Controlador do serviço de requisições*. — É o trabalhador que dá cumprimento, antes do início da venda, às requisições de peixe apresentadas por entidades autorizadas pelas disposições legais em vigor ou pela Docapescas.

7. *Fiscais de serviço geral*. — São os trabalhadores responsáveis pelas medidas de fiscalização necessárias na área da concessão, emitidas pelo respectivo chefe de serviço. Compete-lhes ainda o cumprimento de instruções e normas emanadas pelo chefe de serviço e rondar a doca embarcando em embarcações tripuladas por marinheiros de cais, asseguradas que sejam as necessárias condições de segurança.

8. *Guardas de vestiários*. — São os trabalhadores que guardam as roupas e quaisquer outros objectos depositados nos vestiários, dos outros trabalhadores, e velam pela manutenção dos sanitários daqueles em perfeitas condições de higiene e das suas respectivas instalações balneárias, devendo informar o chefe deste sector de qualquer ocorrência verificada durante o seu horário de trabalho.

9. *Guardas de sanitários*. — São os trabalhadores que, apenas com horário diurno, velam pela manutenção dos sanitários em perfeitas condições de higiene, devendo informar o chefe deste sector de qualquer ocorrência verificada durante o seu horário de trabalho.

10. *Encarregado de cais*. — É o trabalhador responsável pelo estado da doca, área molhada e cais e pelo cumprimento da movimentação dos navios, devendo prestar assistência às manobras. Deve ainda efectuar e orientar os trabalhos de marinharia e de conservação de embarcações miúdas e de fornecimento de água e outros serviços de assistência aos navios. Tripula e conduz embarcações miúdas na área molhada da doca. Toma parte nas respectivas operações de fiscalização emanadas do chefe de serviço de fiscalização e guarda.

11. *Marinheiros de cais*. — São os trabalhadores que cuidam do estado da doca, área molhada e cais, prestam assistência às manobras dos navios, executam trabalhos de marinharia e conservação de embarcações miúdas, fornecem água ou outros serviços de assistência aos navios, tripulam e conduzem embarcações miúdas na área molhada da doca. Tomam parte nas respectivas operações de fiscalização emanadas do chefe do serviço de fiscalização e guarda.

f) Trabalhadores da descarga de peixe fresco «costa», que se compõem de:

1. *Trabalhadores do porão*. — São os trabalhadores que enchem as canastras nos porões e as lingam.

2. *Escotilheiros ou portaleiros*. — São os trabalhadores que guiam as lingadas na escotilha e dão as canastras aos trabalhadores do porão e recolhem as canastras caídas ao mar e o peixe caído no convés.

3. *Guincheiros ou grueiros*. — São os trabalhadores que trabalham com as gruas ou guincho para trazerem as lingadas do porão para o tanque.

4. *Lavadores*. — São os trabalhadores que lavam o peixe nos tanques ou com as mangueiras.

5. *Escolhedores*. — São os trabalhadores que fazem a escolha do peixe por tamanhos e qualidades, ficando definitivamente pronto para a venda.

6. *Condutores de carrinhos*. — São os trabalhadores que transportam o peixe das mesas para as balanças.

7. *Pesadores*. — São os trabalhadores que fazem a pesagem do peixe.

g) Trabalhadores de carga e descarga das câmaras frigoríficas, que se compõem de:

1. *Encarregado-geral*. — É o trabalhador responsável pela orientação e selecção de todos os trabalhadores do seu sector.

2. *Empilhadores*. — São os trabalhadores que trabalham com o tractor-empilhador, conduzindo os produtos congelados ou a congelar para dentro ou para fora das câmaras, colocando-os nos locais indicados.

3. *Controladores*. — São os trabalhadores que conferem a entrada e saída do conteúdo das câmaras frigoríficas.

4. *Pesadores-conferentes*. — São os trabalhadores que pesam e conferem a mercadoria.

5. *Arrumadores de câmaras*. — São os trabalhadores que carregam e arrumam os produtos congelados e que abastecem de gelo os navios e meios de transporte terrestre, arrumando-os nos respectivos paiois ou interior; descarregam, carregam e arrumam produtos congelados ou a congelar em meios de transporte terrestre, destinados ou saídos das câmaras.

6. *Transportadores de paletes*. — São os trabalhadores que conduzem as paletes com o peixe ou outros produtos para ou de dentro das câmaras frigoríficas.

7. *Chefe de câmara*. — É o trabalhador que, para as câmaras com capacidade superior a 500 t, é responsável pela orientação do trabalho dentro da câmara e pelo movimento dos produtos ali armazenados.

h) Auxiliares:

Estes trabalhadores têm os mesmos direitos e deveres dos efectivos e executam o serviço em qualquer secção ou categoria que diariamente lhes seja atribuída.

i) Encarregado de limpeza:

É o trabalhador responsável pela orientação e selecção de todos os trabalhadores do seu sector.

j) Lavadores de recintos e lotas:

São os trabalhadores que procedem à limpeza e lavagem dos interiores e exteriores das dependências da Docapesca.

k) Trabalhadores da higienização:

São os trabalhadores que procedem à lavagem dos pavimentos da lota e câmaras frigoríficas com as máquinas higienizadoras.

l) Serventes de limpeza:

São os trabalhadores que executam os serviços de limpeza nas dependências dos serviços administrativos.

n) Arrastas:

São os trabalhadores que conduzem as caixas com peixe vendidas do recinto de entrega para os locais

indicados pelos respectivos compradores, recolhem e arrumam as caixas e os carrinhos dispersos, assim como procedem à limpeza destes. São responsáveis pela troca ou extravio de talões ou caixas com peixe que pelos compradores foram incumbidos de transportar.

SECÇÃO B

Trabalhadores ao serviço da lota de Matosinhos (arrasto)

1. *Encarregado-geral*. — É o trabalhador a quem compete orientar e dirigir a lota, fazendo cumprir as respectivas disposições legais, contratuais e regulamentares, bem como fiscalizar e examinar toda a orientação da venda do pescado.

2. *Encarregados*. — São os trabalhadores que coadjuvam o encarregado-geral e são responsáveis pela direcção técnica, disciplina e escalas do pessoal sob as suas ordens.

3. *Fiscal de recintos e lota*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das pessoas nas lotas e verifica a correspondência entre o pescado saído e o respectivo talão.

4. *Controlador do serviço de requisições*. — É o trabalhador que controla as requisições de peixe e escritura e classifica o pescado para venda.

5. *Trabalhadores da descarga*. — São os trabalhadores que efectuam todas as operações inerentes à descarga, desde o porão dos navios até à saída do cais.

6. *Escolhedores-classificadores*. — São os trabalhadores que pegam nas caixas com o peixe, colocam-nas em cima das mesas e fazem também a escolha por espécies, qualidades e tamanhos e cortam, conduzindo-o, depois de devidamente escolhido, para junto das balanças, pesam-no, ajudando também a descarregar as caixas vindas da descarga, atendendo principalmente à sua conservação e bom acondicionamento, fazem a sua classificação e pesam a tulha.

7. *Escolhedoras*. — São as trabalhadoras que fazem a escolha na banca e o seu transporte para o enlotamento.

8. *Condutores-transportadores*. — São os trabalhadores que transportam as caixas do pescado depois de escolhido para o local da venda e carregam os carros para a entrega, conduzindo-as depois de vendidas para o recinto de entrega, procedendo posteriormente à lavagem da lota e utensílios.

9. *Condutoras*. — São as trabalhadoras que transportam as caixas do pescado depois de escolhido para o local da venda, conduzindo-as depois de vendidas para o recinto de entrega, procedendo posteriormente à lavagem da lota e utensílios.

SECÇÃO C

Trabalhadores dos serviços de lotas e vendagem

1. *Chefe de lota*. — É o trabalhador a quem compete orientar e dirigir a lota, fazendo cumprir as res-

pectivas disposições legais, contratuais e regulamentares, bem como fiscalizar e examinar toda a orientação da venda do pescado.

2. *Ajudante de chefe de lota*. — É o trabalhador a quem compete coadjuvar o chefe de lota e substituí-lo no seu impedimento.

3. *Encarregado de posto de vendagem*. — É o trabalhador que perante o chefe de secção é responsável pela parte administrativa e pela parte de exploração do posto de chefia.

4. *Encarregado de lota*. — É o trabalhador que perante o chefe de secção ou chefe de lota, nas secções onde existe esta categoria, é responsável pela actividade da lota durante os períodos de funcionamento da venda, bem como orienta os trabalhadores sob as suas ordens.

5. *Conferente de lota*. — É o trabalhador que coadjuva o ajudante de chefe de lota, substituindo-o no impedimento deste; atende às requisições do pescado, determinando o seu preço, e redige a respectiva documentação e outras instruções de serviço que lhe forem atribuídas.

6. *Vendedor*. — É o trabalhador a quem compete efectuar a vendagem do pescado, escrutar o livro de vendas, conforme instruções, e eventualmente, mas sempre que necessário, exercer as funções de escrutário de lota.

7. *Apontador-vendedor*. — É o trabalhador a quem compete fazer a avaliação do pescado, promover a operação de venda por meio de leilão, apontar as vendas, preencher os talões respectivos e elaborar outra documentação inerente às vendas efectuadas.

8. *Caixa de lota*. — É o trabalhador que efectua a cobrança da venda do pescado, independentemente da modalidade de pagamento, bem como procede ao serviço de pagamento de recebimentos.

9. *Escrutário de lota*. — É o trabalhador a quem compete escrutar a documentação relacionada com a venda do pescado, seja esta efectuada em lota, por requisição ou outro meio, efectuar o lançamento dos impostos e taxas, conferir, selar, datar e ainda proceder à recepção e entrega dessa documentação e elaborar estatísticas.

10. *Fiscal de lota*. — É o trabalhador que exerce a fiscalização na lota, regula e fiscaliza o trânsito nas pontes-cais, auxilia o empregado de lota na elaboração das folhas de marés e transmite instruções dentro do recinto da lota e inerentes a esta.

11. *Empregado de lota*. — É o trabalhador que procede à emissão de talões de venda, conferência de marés e cabazes e controla as fianças dos compradores. Pode eventualmente exercer as funções de vendedor ou escrutário de lota.

12. *Tractorista*. — É o trabalhador que conduz o tractor no reboque das pequenas embarcações para o local da lota.

13. *Pesador*. — É o trabalhador que procede à pesagem das caixas do pescado, elabora os mapas de pesagem, acompanha o pescado para venda e colabora na orientação dos vendedores.

14. *Controlador de material*. — É o trabalhador responsável pelo movimento das caixas para pescado, controla as saídas e as devoluções das caixas dos compradores e pescadores e verifica o estado de conservação e limpeza das mesmas, assim como das balanças e carros de movimentação de pescado e tapetes rolando.

15. *Arrasta-descarregador-carregador-transportador*. — É o trabalhador que executa o serviço de transporte das caixas de pescado dentro e fora do recinto da lota, executando também descarga do pescado, e coloca e retira as caixas de pescado no prato da balança e entrega o peixe aos compradores.

16. *Escolhedor ou mexedor*. — É o trabalhador que executa o serviço de escolha e remoção do pescado.

17. *Vendedeira*. — É a trabalhadora que procede ao leilão de peixe, podendo ainda executar a verificação da sua escolha.

18. *Servente*. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza das caixas e do recinto da lota e que efectua a remoção do gelo.

19. *Porteiro*. — É o trabalhador que controla a entrada e saída das pessoas nas lotas e verifica a correspondência entre o pescado saído e o respectivo talão.

SECÇÃO D

Trabalhadores do Serviço de Abastecimento de Peixe ao País

1. *Encarregado*. — É o trabalhador responsável pela direcção técnica do serviço e direcção técnica e disciplina do pessoal, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2. *Ajudante de encarregado*. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado no exercício das suas funções e o substitui quando ele não está presente.

3. *Fiel de balança-controlador*. — É o trabalhador que controla e marca o peso do peixe, efectua o registo em guias próprias, orienta a distribuição do peixe de acordo com as requisições, executando também tarefas dos condutores-escolhedores quando necessário.

4. *Condutores-escolhedores*. — São os trabalhadores que movimentam e arrumam o peixe, fazem a conferência e a escolha por espécies, qualidades e tamanhos, cortam quando necessário, conduzem para junto das balanças e pesam-no, classificam, separam e pesam a devolução e a tulha, efectuam a limpeza do armazém e material, executando ainda outros trabalhos inherentes ao funcionamento do armazém.

5. *Caixearas-condutoras (postos móveis)*. — São as trabalhadoras que carregam o carro que conduzem até ao local onde efectuam a respectiva venda, re-

gressam ao local de partida, a fim de fazerem a limpeza do veículo antes de o entregar à empresa, conferem as guias e apresentam as respectivas contas.

6. *Caixearas (postos fixos)*. — São as trabalhadoras que efectuam a venda do pescado nos estabelecimentos da empresa (postos fixos), efectuam diariamente a limpeza do posto, conferem a receita da venda e vão depositá-la no estabelecimento bancário à ordem da empresa, executando acessoriamente outras pequenas tarefas inherentes ao funcionamento do posto.

7. *Amanhadoras*. — São as trabalhadoras que escalam e amanhiam o pescado e o cortam em postas ou filetes.

8. *Serventes de limpeza*. — São as trabalhadoras que executam os serviços de limpeza das instalações.

SECÇÃO E

Trabalhadores ao serviço da Companhia Portuguesa de Pesca

1. *Encarregado geral*. — É o trabalhador a quem compete planejar a descarga, quantidades e espécies, de acordo com os restantes armadores, com navios à descarga e respectivo director de lota, orientar e zelar pelo bom funcionamento de todos os serviços, desde a descarga até à conclusão da venda do pescado, aplicando os critérios comerciais necessários à obtenção das vendas correctas.

2. *Encarregado de fiscalização*. — É o trabalhador a quem compete a distribuição do pessoal necessário para a fiscalização, em função das quantidades de peixe descarregado e número de navios, recolher todos os elementos respeitantes a quantidades de peixe descarregado, inutilizado e vendido, estar presente e controlar a saída do pescado antes do início da lota com destino às entidades autorizadas para tal e controlar a saída de peixe destinado às tripulações, assim como todas as requisições do pessoal da CPP.

3. *Encarregado de descarga*. — É o trabalhador a quem compete inteirar-se do plano prévio da descarga e orientar a mesma desde a abertura do porão até ao fecho do mesmo, quer em navios congeladores ou refrigerados, conduzindo activamente todas as operações.

4. *Encarregado de escolha*. — É o trabalhador a quem compete o controlo da escolha e corte do pescado, selecção de tamanhos e arrumação devida, quer no pescado congelado, quer no refrigerado, conduzindo activamente todas as operações necessárias ao melhor aproveitamento do pescado descarregado.

5. *Encarregado de vendas*. — É o trabalhador a quem compete todo o movimento de vendas exteriores e seguir os critérios estabelecidos para a comercialização do pescado que não siga o circuito da lota, assim como colaborar em todo o levantamento estatístico e recolha de dados necessários à análise das receitas da empresa.

6. *Conferente de lota*. — É o trabalhador que procede ao controlo das operações relacionadas com a preparação da venda em lota; procederá ao controlo

de pesagem realizada nas entradas e saídas de peixe congelado das câmaras de conservação e procederá à selagem dos porões e à fiscalização das operações relacionadas com o movimento e manuseamento do pescado após a descarga.

7. *Fiscal de vendas*. — É o trabalhador que procede à fiscalização de venda em lota e intervém activamente junto dos serviços a quem compete vender por contra de outrem sempre que verifique qualquer anomalia prejudicial à empresa; procederá ao controlo de pesagem realizada nas entradas e saídas de peixe congelado das câmaras de conservação e procederá à selagem de porões e à fiscalização das operações relacionadas com o movimento e manuseamento do pescado após a descarga.

8. *Fiscal de lota*. — É o trabalhador que procede à fiscalização das operações relacionadas com o movimento e manuseamento do pescado após a descarga; procederá à fiscalização das operações realizadas em navios transportadores e de pesca congelada e procederá à selagem de porões e à fiscalização das operações relacionadas com o movimento e manuseamento do pescado após a descarga.

9. *Fiscal de cais*. — É o trabalhador que procede à fiscalização das operações relacionadas com a descarga de pescado congelado ou refrigerado; procederá ao acompanhamento controlado de todos os movimentos de pescado e procederá à selagem de porões e à fiscalização das operações relacionadas com o movimento e manuseamento do pescado após a descarga.

10. *Ferramenteiro*. — É o trabalhador a quem compete a conservação e reparação de materiais utilizados na descarga e escolha, executará o controlo de material entrado e saído e as requisições, assim como assistirá ao pessoal afecto às operações de descarga, escolha e fiscalização.

SECÇÃO F

Trabalhadores ao serviço da Sociedade Nacional dos Armadores da Pesca de Arrasto

1. *Encarregado-geral*. — É o trabalhador que planeia a descarga, quantidades e espécies de acordo com os restantes armadores, com navios à descarga e respectivo director de lota. Orienta e zela pelo bom funcionamento de todos os serviços desde a descarga até à conclusão da venda do pescado e compete-lhe ainda aplicar os critérios comerciais necessários à obtenção das vendas correctas em lota.

2. *Encarregado de fiscalização*. — É o trabalhador que distribui o pessoal necessário para a fiscalização e superintende nesta; recolhe todos os elementos respeitantes a quantidades de peixe descarregado, inutilizado e vendido. Está presente e controla a saída do pescado antes do início da lota com destino às entidades autorizadas, bem como a saída do peixe destinado às tripulações.

3. *Encarregado de descarga*. — É o trabalhador que deve inteirar-se do plano prévio da descarga e orientar

a mesma desde a abertura do porão até ao fecho do mesmo, conduzindo todas as operações.

4. *Encarregado de escolha*. — É o trabalhador que orienta a escolha e o corte do pescado, selecção de tamanhos e arrumação devida, conduzindo as operações necessárias ao melhor aproveitamento do pescado descarregado.

5. *Fiscal de venda*. — É o trabalhador que procede às fiscalizações das operações de venda em lota e intervém junto dos serviços a que compete vender por conta de outrem.

6. *Fiscal de lota*. — É o trabalhador que procede à fiscalização das operações relacionadas com o movimento e manuseamento do pescado após a descarga.

7. *Fiscal de cais*. — É o trabalhador que procede à fiscalização das operações relacionadas com a descarga no cais.

8. *Fiscal de serviço geral*. — É o trabalhador que procede ao contexto das operações relacionadas com a preparação da venda em lota ou do peixe congelado, podendo ainda desempenhar funções cometidas aos fiscais de vendas, de lota e de cais.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas em vigor a partir de 1 de Outubro de 1976

SECÇÃO A

Trabalhadores ao serviço da Docapesca

Categorias profissionais	Remunerações mensais
a) Trabalhadores da descarga de peixe fresco, refrigerado ou congelado:	
1. Trabalhadores de porão	9 700\$00
2. Escotilheiros ou portaleiros	9 200\$00
3. Paneiros	9 700\$00
4. Guincheiros ou grueiros	9 200\$00
5. Puxeiros	9 200\$00
6. Lavadores-arrumadores	9 200\$00
7. Escolhedores-classificadores	8 800\$00
8. Condutores	8 800\$00
b) Trabalhadores da escolha de peixe fresco, refrigerado ou congelado:	
1. Escolhedores-classificadores	8 800\$00
2. Escolhedores de lota	7 750\$00
3. Cortadores	8 800\$00
c) Trabalhadores de transportes:	
1. Condutores de tractores	9 000\$00
2. Condutores de carrinhos	8 800\$00
d) Conservadores de material	8 500\$00
e) Trabalhadores de orientação profissional e vigilância:	
1. Encarregado geral	12 500\$00
2. Encarregados	11 250\$00
3. Arrumadores e guardas de lota ...	9 000\$00
4. Fiéis de balança	8 000\$00

Categorias profissionais	Remunerações mensais
5. Fiscais de recintos e lotas	7 500\$00
6. Controlador do serviço de requisições	8 800\$00
7. Fiscais de serviço geral	8 000\$00
8. Guardas de vestiários	7 000\$00
9. Guardas de sanitários	6 500\$00
10. Encarregado de cais	11 250\$00
11. Marinheiros de cais	8 000\$00
<i>f) Trabalhadores da descarga de peixe fresco da costa:</i>	
1. Trabalhadores de porão	11 000\$00
2. Escotilheiros ou portakeiros	10 800\$00
3. Guincheteiros ou grueiros	10 800\$00
4. Lavadores	10 800\$00
5. Escolhedores	10 600\$00
6. Condutores de carrinhos	10 600\$00
7. Pesadores	10 600\$00
<i>g) Trabalhadores de carga e descarga das câmaras frigoríficas:</i>	
1. Encarregado-geral	12 500\$00
2. Empilhadores	9 700\$00
3. Controladores	10 000\$00
4. Pesadores-conferentes	9 700\$00
5. Arrumadores de câmaras	9 700\$00
6. Transportadores de paletes	9 700\$00
7. Chefe de câmara	10 100\$00
<i>h) Auxiliares</i>	
i) Encarregado de limpeza	8 800\$00
j) Lavadores de recintos e lotas	9 250\$00
k) Trabalhadores da higienização	8 000\$00
m) Serventes de limpeza	3 000\$00
n) Arrastas	7 000\$00

NOTAS

- O vencimento da alínea *m)* corresponde ao trabalho a tempo incompleto que se está a praticar.
- Quando os trabalhadores auxiliares desempenhem funções a que corresponda remuneração mais elevada têm direito a esta remuneração.

SEÇÃO B

Trabalhadores ao serviço da lota de Matosinhos (arrasto)

Tabela de remunerações mínimas mensais em vigor a partir de 1 de Outubro de 1976

Categorias profissionais	Remunerações mensais
1. Encarregado-geral	12 500\$00
2. Encarregados	11 250\$00
3. Fiscal de recintos e lotas de 1. ^a Fiscal de recintos e lotas de 2. ^a	7 750\$00 7 250\$00
4. Controlador do serviço de requisições	8 800\$00
5. Trabalhadores da descarga	9 700\$00
6. Escolhedores-classificadores	8 800\$00
7. Escolhedores	7 750\$00
8. Condutores-transportadores	8 800\$00
9. Condutores	7 750\$00

NOTA

Os fiscais de recibos e lotas de 2.^a são promovidos a fiscais de recintos e lotas de 1.^a ao fim de dois anos de permanência na categoria.

SEÇÃO C

Trabalhadores ao serviço de lotas e vendagem

Tabela de remunerações mínimas mensais em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1977

Categorias profissionais	Remunerações mensais
1. Chefe de lota	11 500\$00
2. Ajudante de chefe de lota	10 500\$00
3. Encarregado de posto de vendagem	10 750\$00
4. Encarregado de lota	10 500\$00
5. Conferente de lota	9 500\$00
6. Vendedor de 1. ^a Vendedor de 2. ^a	9 250\$00 8 500\$00
Vendedor de 3. ^a	8 000\$00
7. Apontador-vendedor de 1. ^a Apontador-vendedor de 2. ^a	9 500\$00 9 000\$00
Apontador-vendedor de 3. ^a	8 500\$00
8. Caixa de lota de 1. ^a Caixa de lota de 2. ^a	9 250\$00 8 500\$00
Caixa de lota de 3. ^a	8 000\$00
9. Escriturário de lota de 1. ^a Escriturário de lota de 2. ^a	9 000\$00 8 500\$00
Escriturário de lota de 3. ^a	8 000\$00
10. Fiscal de lota de 1. ^a Fiscal de lota de 2. ^a	9 000\$00 8 500\$00
Fiscal de lota de 3. ^a	8 000\$00
11. Empregado de lota	9 250\$00
12. Tractorista	8 750\$00
13. Pesaror	8 750\$00
14. Controlador de material	8 750\$00
15. Arrasta-desocaregador-carregador-transportador	8 500\$00
16. Escolhedor e mexedor	7 750\$00
17. Vendeeira	7 750\$00
18. Servente	7 250\$00
19. Porteiro de 1. ^a Porteiro de 2. ^a	7 750\$00 7 250\$00
20. Guarda nocturno	7 250\$00

NOTA

Nas categorias em que haja mais de uma classe os trabalhadores serão obrigatoriamente promovidos de 3.^a a 2.^a ou de 2.^a a 1.^a após três anos de permanência em cada classe.

SEÇÃO D

Trabalhadores do Serviço de Abastecimento de Peixe ao País

Tabela de remunerações mínimas mensais em vigor a partir de 1 de Outubro de 1976

Categorias profissionais	Remunerações mensais
1. Encarregado	11 250\$00
2. Ajudante de encarregado	10 000\$00
3. Fiel de balança-controlador	8 800\$00
4. Condutor-escolhedor	8 800\$00
5. Caixearas-condutoras (postos móveis) (a)	6 100\$00
6. Caixearas (postos fixos) (a)	5 500\$00
7. Amanhadoras (b)	6 500\$00
8. Serventes de limpeza (b)	6 500\$00

(a) Retribuição com base num horário de 30 horas semanais.

(b) Retribuição com base num horário de 40 horas semanais, a ajustar proporcionalmente em caso de trabalho a tempo parcial.

SECÇÃO E

Trabalhadores ao serviço da Companhia Portuguesa de Pesca

Tabela de remunerações mínimas mensais em vigor a partir de 1 de Outubro de 1976

Categorias profissionais	Remunerações mensais
1. Encarregado-geral	12 500\$00
2. Encarregado de fiscalização	12 500\$00
3. Encarregado da descarga de 1. ^a	11 250\$00
Encarregado da descarga de 2. ^a	11 000\$00
4. Encarregado da escolha de 1. ^a	11 250\$00
Encarregado da escolha de 2. ^a	11 000\$00
5. Encarregado de vendas	11 250\$00
6. Conferente de lota	9 500\$00
7. Fiscal de vendas	9 500\$00
8. Fiscal de lota	9 000\$00
9. Fiscal de cais	8 500\$00
10. Ferramenteiro	8 000\$00

NOTAS

Os encarregados da descarga e da escolha de 2.^a são promovidos a 1.^a após dois anos de permanência em 2.^a.

Qualquer destas categorias profissionais e respectivos vencimentos serão exercidos e praticados não só em Lisboa como em qualquer outro ponto do País.

SECÇÃO F

Trabalhadores ao serviço da Sociedade Nacional dos Armadores da Pesca de Arrasto

Tabela de remunerações mínimas mensais em vigor a partir de 1 de Outubro de 1976

Categorias profissionais	Remunerações mensais
1. Encarregado-geral	12 500\$00
2. Encarregado de fiscalização	11 250\$00
3. Encarregado da descarga de 1. ^a	11 250\$00
Encarregado da descarga de 2. ^a	11 000\$00
4. Encarregado da escolha de 1. ^a	11 250\$00
Encarregado da escolha de 2. ^a	11 000\$00
5. Fiscal de venda	9 000\$00
6. Fiscal de lota	9 000\$00
7. Fiscal de cais	9 000\$00
8. Fiscal de serviço geral	9 000\$00

NOTA

Os encarregados da descarga e da escolha de 2.^a são promovidos a 1.^a após dois anos de permanência em 2.^a.

ANEXO III

SECÇÃO A

Trabalhadores ao serviço da Docapesca

(Disposições especiais)

Os trabalhos de descarga do pescado serão exercidos em sistema de rotação, e os trabalhadores são distribuídos segundo as necessidades do serviço, por categorias, proporcionalmente à tonelagem de peixe

ordenada para a descarga, e compostos por turnos, funcionando do seguinte modo:

Peixe refrigerado e fresco (cabos Branco e costa)

1. Descarga:

- a) Durante todo o ano, o trabalho terá início às 17 horas, para o pessoal de cabo Branco, e às 18 horas, para o pessoal da costa;
- b) O pessoal terá o seu período de refeições das 21 às 22 horas.

2. Escolha:

- a) O trabalho de escolha terá início às 22 horas;
- b) O período da refeição será da 1 às 2 horas;
- c) Todas as sextas-feiras serão escalados oito trabalhadores em sistema de rotação para na semana imediata pegarem às 17 horas, a fim de fazer mesas, arriar e pesar o peixe. Estes trabalhadores deverão sempre terminar o seu trabalho ao mesmo tempo que o pessoal da descarga.

3. Transporte:

- a) Os trabalhos do pessoal de transporte terão início às 19, 23 e 2 horas, sendo este último até acabar a lota;
- b) O pessoal das 19 horas para arrumação do peixe da costa deverá sempre terminar o seu serviço após aquela arrumação.

Peixe congelado

4. Descarga e escolha:

- a) Os trabalhos de descarga e escolha terão início às 8 horas, quer o peixe se destine às câmaras frigoríficas, quer à lota ou outro sistema de vendagem, podendo a colocação deste no recinto ficar dependente da operação de vendagem em curso;
- b) Os trabalhos de escolha ou separação terão início às 8 e 17 horas;
- c) O serviço nos congeladores, quer o peixe se destine às câmaras, quer às lotas ou outro sistema de vendagem, é executado pelos turnos em regime rotativo, com mudança semanal às segundas-feiras. Se durante uma semana completa não houver serviço em congeladores, o turno a que pertenceria este serviço não perde o direito a fazê-lo. Se, porém, o serviço nos congeladores for iniciado, mas não absorver a semana completa, o turno conta essa semana como se tivesse feito, e nos dias em que não houver congelador trabalha nos refrigerados, respeitando-se a mudança de horário, isto é, na mudança congelado/refrigerado, no dia em que pegaria às 8 horas no congelado pega às 17 horas no refrigerado, e na mudança refrigerado/congelado, na véspera do dia em que pega às 8 horas não pega às 17 horas;
- d) Nos congeladores, para os trabalhadores de porão, em cada sessenta minutos quarenta são de permanência no porão e vinte no convés, para descanso;

- e) Aos trabalhadores da descarga compete ainda a carga e descarga em meios de transporte terrestre de peixe congelado oriundo ou com destino às câmaras frigoríficas, além da descarga do pescado dos navios de pesca;
- f) Aos trabalhadores escolhedores-classificadores de lota, além das atribuições constantes no anexo I, compete ainda executar as operações necessárias para a arrumação classificada nas paletes do peixe congelado destinado às câmaras frigoríficas.

5. Dada a natureza especial do serviço, os trabalhadores não abrangidos pelos números anteriores cumprião o horário que lhes for estabelecido pela empresa de acordo com o sindicato e que deverá estar afixado em local bem visível.

6. Depois de uma tarefa ter sido dada por finda, o encarregado do pessoal facultará a saída dos trabalhadores nela envolvidos antes de terminado o período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

7. Na descarga de peixe congelado dos navios para as câmaras frigoríficas, dentro do horário normal de trabalho, os trabalhadores poderão transitar de um navio para outro, conforme as conveniências do serviço, não sendo necessariamente exigido que a transição tenha só lugar de um navio que seja limpo para outro a iniciar.

8. Com excepção das descargas dos navios congeladores para as câmaras frigoríficas, os trabalhadores da descarga, escolha e transportes gozam os feriados de terça-feira de Carnaval, Corpo de Deus, 10 de Junho, 13 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 e 8 de Dezembro na véspera destes dias, excepto nos casos em que o feriado seja à segunda-feira, caso em que, enquanto durar o actual sistema de lota, deve ser gozado nesse dia ou ser aplicado o regime da cláusula 63.º, n.º 4.

9. Nos dias 24 e 31 de Dezembro não se efectuam descargas.

10. Nos dias 24 e 30 de Abril não se efectuam descargas para a lota, mas podem efectuar-se dos navios congeladores para as câmaras frigoríficas. Neste último caso os trabalhadores terão direito a descansar na segunda-feira seguinte.

11. Nos dias seguintes aos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro não haverá lota.

12. Até 30 de Novembro de cada ano será afixada a relação dos dias em que não se realiza descarga no ano seguinte.

13. Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço, sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou de quaisquer outros direitos para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período de trabalho até ao limite de oito dias por ano. Estes dias não podem ser acumulados com as férias e só em casos devidamente justificados poderão ser seguidos.

Os pedidos de dispensa deverão ser formulados no dia anterior, salvo caso de comprovada impossibilidade.

14. O complemento da pensão de reforma previsto na cláusula 113.º será revisto por forma a garantir 80% do ordenado correspondente à categoria do trabalhador reformado sempre que houver aumento salarial na empresa por iniciativa desta ou por força de convenção colectiva de trabalho.

Se a previdência aumentar o valor da pensão atribuída ao trabalhador reformado, a empresa reduzirá o complemento de pensão de reforma de modo que a soma da pensão e do complemento não ultrapasse os 80% previstos no parágrafo anterior.

ANEXO IV

SECÇÃO A

Trabalhadores ao serviço da Docapesca

1. Na Docapesca, para a execução normal do trabalho, e tendo já em atenção as ausências verificadas diariamente por motivos variados, é acordado o seguinte quadro do pessoal, constituído por efectivos e auxiliares:

Quadro do alto

Encarregado geral	1
Encarregados	3
Pessoal da descarga	110

Trabalhadores do porão 36

Escotilheiros ou portaleiros 10

Paneiros 4

Guincheiros ou grueiros 6

Puxeiros 4

Lavadores-arrumadores 10

Escolhedores-classificadores 28

Condutores 12

Pessoal de escolha de lota 94

Arrumadores e guardas da lota 7

Fieis de balança 10

Transportes (padiolas para a costa e alto) 40

Limpeza e conservação das caixas 16

Guardas de vestiários 7

Homens 6

Mulheres 1

Guardas de sanitários 4

Homens 2

Mulheres 2

Auxiliares (alto e costa) 26

318

Quadro da fiscalização

Fiscais de recintos e lotas 18

Fiscais de serviço geral 46

Quadro da costa

Trabalhadores do porão 9

Escotilheiros ou portaleiros 3

Guincheiros ou grueiros 3

Lavadores	6
Escolhedores	18
Condutores de carrinhos	3
Pesadores	6

Chefe de turno. — Um trabalhador em cada turno é nomeado chefe e terá, por esse motivo, uma gratificação mensal de 400\$.

Turno. — Em princípio, o quadro da costa está calculado para funcionar diariamente à descarga com três turnos de dezasseis trabalhadores cada. Contudo, se se verificar um número de ausências que o não permita, os turnos funcionarão com qualquer número de trabalhadores ou reduzir-se-á o número de turnos, sem que por este motivo os três chefes de turno percam o direito à respectiva gratificação.

Quadro das câmaras frigoríficas

Encarregado geral	1
Chefe de câmara	
Empilhadores	11
Controladores	1
Pesadores-conferentes	5
Arrumadores de câmaras	18

Os chefes de câmara serão normalmente escolhidos entre os arrumadores de câmaras, de cujo quadro sairão, sem que daí resulte a reintegração de novos elementos para este quadro.

Quadro do cais

Encarregado de cais	1
Marinheiros de cais	7

2. Os trabalhadores auxiliares têm os mesmos direitos e deveres dos efectivos e executam o serviço em qualquer secção ou categoria que diariamente lhes seja atribuída.

3. As vagas verificadas no quadro de efectivos serão preenchidas por trabalhadores auxiliares e as destes por trabalhadores eventuais.

4. Os quadros constantes deste anexo poderão ser revistos anualmente por acordo entre a Docapesca e o sindicato, não podendo, porém, da sua diminuição resultar a exclusão de qualquer trabalhador que deles já faça parte.

ANEXO V

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho sitos nessas instalações as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho nas referidas instalações ou previstos para passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1. Os referidos locais devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, Salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se à neutralização e evacuação ou isolamento de uma maneira tão rápida quanto possível de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou que possam constituir uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

1. Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2. As condições de temperatura e humidade locais de trabalho devem ser mantidas dentro de limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores, sempre que tal não resulte manifestamente impossível devido às condições especiais dos locais em que se processa o trabalho.

Artigo 7.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, ou natural ou artificial.

Artigo 8.º

Sempre que possa ter sem grande dificuldade uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 10.º

Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os limites que prejudiquem a saúde, tendo em atenção a espécie de trabalho realizado.

Artigo 11.º

1. Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2. Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

Artigo 12.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda nas instalações sanitárias ou noutras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 13.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 14.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 15.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar o rosto e as mãos.

Artigo 16.º

Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 17.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 18.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

Artigo 19.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 20.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 21.º

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 22.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 23.º

Os trabalhadores deverão observar os preceitos de higiene individual, de forma a apresentarem-se ao serviço sem incómodo para os companheiros de trabalho e com a apresentação conveniente nos casos em que as suas funções impliquem contactos com o público.

Artigo 24.º

Os trabalhadores deverão abster-se de quaisquer acções de que resulte a conspurcação dos locais de trabalho, vestiários, instalações sanitárias e locais de passagem, obrigando-se a respeitar, nesses locais, os preceitos instituídos de higiene pessoal e de ambiente.

Artigo 25.º

Os trabalhadores deverão fazer uso do equipamento posto à sua disposição por forma a não lhe causar avarias ou danos que abreviem a sua vida útil.

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrícolas da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:

Evaristo Barreto Ferreira.
Luis António Machado de Gouveia.
Afonso Júlio Teixeira.

Pela Secretaria de Estado das Pescas, representando o SAPP e o Serviço Central de Coordenação das Lotas e Vendagens:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Docapesca — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CPP — Companhia Portuguesa de Pesca:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SNAP — Sociedade Nacional dos Armadores da Pesca de Artasto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 19 de Janeiro de 1977.

Depositado em 12 de Abril de 1977, no livro n.º 1, a fl. 44, com o n.º 206, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a Feder. Nacional
de Trabalhadores de Comércio e outras assoc. sindicais**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, e representados pelos sindicatos signatários.

2 — Quando da entrega para publicação deste CCT no Ministério do Trabalho, a associação patronal e sindicatos outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sendo válido pelo período mínimo de um ano.

2 — A tabela de retribuições certas mínimas produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

3 — A denúncia entende-se como pedido de revisão feita à parte contrária e deverá ser feita até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção. Considera-se aceitação tácita a falta de qualquer resposta escrita no decurso deste prazo.

5 — Havendo resposta, as negociações iniciar-se-ão até dez dias úteis após a recepção da mesma.

6 — O prazo para as negociações é de trinta dias, podendo ser prorrogado por acordo das partes.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo contrato, continuará válido e a aplicar-se aquele que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Para efeitos de preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, caso existam.

2 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, as entidades patronais devem consultar o registo de desempregados do sindicato respectivo.

3 — Sempre que possível, as entidades patronais deverão atender, na admissão, aos trabalhadores desempregados e deficientes.

4 — O disposto nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo da liberdade de escolha da entidade patronal.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado deste exame médico deve ser registado e assinado pelo médico na respectiva ficha ou em cédula própria.

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

7 — No acto de admissão deverá constar, num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar para o sindicato em que esteja filiado no prazo de oito dias, o seguinte:

- a) Categoria profissional;
- b) Classe ou escalão;
- c) Retribuições (remuneração, subsídios, etc.);
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

8 — A falta do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, salvo disposição legal em contrário, cabendo, porém, à parte a quem tal falta seja imputável o ónus de prova das condições do contrato.

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

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

10 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro deste ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá atribuir-lhe pelo menos a categoria profissional, classe ou escalão de que era titular na anterior.

11 — A nova entidade patronal só poderá atribuir categoria, classe ou escalão inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador e parecer favorável do sindicato onde esteja filiado.

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

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

Cláusula 4.^a

(Condições específicas de admissão)

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

I — Caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II — Trabalhadores de escritório:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos;
- b) As habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas. Neste último caso, o trabalhador deverá apresentar documento comprovativo passado pela entidade patronal ou pelo sindicato respetivo;
- d) O disposto na alínea b) não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

III — Cobradores:

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV — Telefonistas:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V — Paquetes, contínuos, porteiros, guardas e serventes de limpeza:

- a) Paquetes — idade não inferior a 15 anos e habilitações mínimas legais;
- b) Contínuos e serventes de limpeza — idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais;
- c) Porteiros e guardas — idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

2 — O não cumprimento dos requisitos exigidos nesta cláusula torna nulo o contrato de trabalho, sem prejuízo da indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 48.^a, se houver má fé por parte da entidade patronal.

Cláusula 5.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

2 — Por acordo das partes, poderão ser criadas novas categorias, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, não só para efeito de retribuição como para observância das proporções mínimas a estabelecer na organização e preenchimento dos quadros.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — Depois de acordadas as novas categorias, suas definições e atribuições próprias, consideram-se parte integrante do presente contrato.

Cláusula 6.^a

(Relações nominais)

1 — Enquanto não estiver em efectiva execução o Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, as entidades patronais obrigam-se a cumprir o disposto nos números seguintes.

2 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter, em quintuplicado, ao Ministério do Trabalho, em Junho de cada ano, para verificação do quadro, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço por ele abrangido, por categorias, da qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome completo, morada, número de sócio do sindicato, datas de nascimento, de admissão e da última promoção, habilitações literárias, categoria e retribuição respectiva. Esta relação será visada pelo delegado sindical, se o houver.

3 — Se a entidade patronal estiver estabelecida apenas num distrito, a remessa da relação nominal far-se-á, no distrito de Lisboa, à 1.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho e, nos restantes distritos, às

respectivas delegações. Se tiver estabelecimento com profissionais em mais de um distrito, remeterá ao serviço do Ministério do Trabalho em que tiver a sede tantos exemplares, em quintuplicado, quantos os distritos a considerar.

4 — Na altura da remessa das relações nominais ao Ministério do Trabalho referidas nos números anteriores, a entidade patronal deverá enviar cópias aos respectivos sindicatos.

5 — As entidades patronais afixarão em lugar acessível aos trabalhadores, dentro das suas dependências, a relação ou relações que lhes forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

6 — A relação destinada à afixação deverá conter as retribuições respectivas.

7 — As entidades patronais ficam ainda obrigadas a remeter mensalmente aos sindicatos outorgantes quadros de pessoal de modelo adoptado pelos mesmos para pagamento das quotizações, donde constem todos os trabalhadores ao seu serviço, incluindo os nistrados, os doentes, os admitidos a título experimental e eventual, os menores de 18 anos isentos de quotização, bem como os trabalhadores em serviço militar.

8 — Dentro de sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais deverão remeter ao Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, em quintuplicado, com cópia ao sindicato respectivo, relação nominal do pessoal ao seu serviço por ele abrangido, nos termos dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Readmissão)

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido à menos de um ano por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

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

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

Cláusula 8.^a

(Admissão para efeito de substituição)

1 — No caso de impedimento prolongado do trabalhador que exceda trinta dias, é permitida a admissão

de um substituto, salvo quando se tratar de praticante, estagiário ou aprendiz.

2 — A admissão será feita sob a modalidade de contrato a prazo certo.

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

4 — Se, regressado o trabalhador substituído, o contrato de trabalho não for denunciado, nos termos da lei, pela entidade patronal, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, podendo, porém, o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

5 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à retribuição mínima correspondente à categoria do substituído.

6 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação de meio mês por cada três meses de serviço, com o limite máximo de um mês. Para efeitos deste número, a fracção do mês superior a quinze dias conta-se sempre como mês completo de serviço.

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

Cláusula 9.^a

(Período experimental)

1 — Salvo nos casos expressamente previstos neste contrato, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante quinze dias, período durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem alegação de justa causa, aviso prévio ou indemnização.

2 — Para as categorias previstas nos grupos I, II e III (do anexo II) e para os vendedores o período experimental poderá ser alargado até sessenta dias, nos termos do número anterior.

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

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

5 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova empresa por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude do referido aliciamento.

Cláusula 10.^a

(Dotações mínimas)

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

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

I) Caixeiros:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;
- c) No estabelecimento é obrigatória a existência do seguinte quadro mínimo de pessoal:
 - 1 primeiro-caixeiro;
 - 1 segundo-caixeiro;
 - 1 terceiro-caixeiro;
 - 1 caixeiro-ajudante;
 - 1 encarregado de armazém;
 - 1 caixeiro de praça ou viajante;
 - 2 serventes;
- d) O número de praticantes não poderá exceder 2+25% dos trabalhadores classificados de caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- e) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

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

- f) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

II) Profissionais de vendas externas:

- a) Por cada grupo de seis trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, demonstradores, prospectores de vendas, técnicos de vendas e promotores de vendas, tomados no seu conjunto, terá a

entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

- b) Nas empresas onde existam dez ou mais trabalhadores com as categorias referidas no ponto anterior, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

III) Trabalhadores de armazém:

É obrigatória a existência de:

- a) Até oito profissionais terá de haver um encarregado de armazém;
- b) Havendo dois ou mais encarregados de armazém, deverá haver um encarregado-geral;
- c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica dos armazéns, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente no armazém.

IV) Trabalhadores de escritório:

É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador classificado de chefe de secção nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores;
- b) Um trabalhador classificado de chefe de divisão, departamento ou de serviços nos escritórios com um mínimo de quinze trabalhadores;
- c) Um trabalhador classificado de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios com um mínimo de vinte e cinco trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 12% dos trabalhadores de escritório, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) O número de estagiários não pode exceder 25% do número de escrivários, podendo, no entanto, haver sempre um estagiário;
- f) Na classificação dos trabalhadores de escritório será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

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

- g) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

V) Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza:

- a) Os paquetes, contínuos, guardas e serventes de limpeza, logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente, ingressam no quadro de trabalhadores de escritório;

- b) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos menores de 21 anos, sem prejuízo do consignado na alínea anterior.

Cláusula 11.*

(Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou a classe superior dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

2 — As condições de promoção ou acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

I) *Caixeiros e trabalhadores de armazém:*

- a) Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os terceiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem, respectivamente, três e quatro anos de permanência na sua categoria;
- c) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros;
- d) O praticante de armazém, ao atingir 18 anos de idade, terá obrigatoriamente de ser promovido a uma das categorias de armazém previstas neste contrato.

II) *Trabalhadores de escritório:*

- a) Os estagiários, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 22 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários. Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- b) Os terceiros e segundos-escriturários passarão à categoria imediata logo que completem, respectivamente, três e quatro anos de permanência nas mesmas categorias;
- c) Os perfuradores-verificadores, após três anos na categoria, serão equiparados aos segundos-escriturários para efeitos de retribuição;
- d) Os operadores de máquinas de contabilidade, após três anos na categoria, serão equiparados a primeiros-escriturários para efeitos de retribuição;
- e) Os operadores mecanográficos de 2.ª, após três anos de permanência nesta categoria, ascenderão à 1.ª classe.

3 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.*

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos, sobre o cumprimento deste contrato e da demais legislação laboral;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 82.*;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização mensal, devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais ou elementos designados pela comissão sindical ou comissão intersindical de delegados;
- l) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- m) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica;
- n) Permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindi-

catos aos sócios ao serviço da entidade patronal;

- o) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores possam reunir;
- p) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais e trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter similar, criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores à seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou área de trabalho sem o seu prévio consentimento, dado por escrito, sem prejuízo da cláusula 16.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática do *lock-out*;
- l) Ter ao seu serviço trabalhadores que já exercem outra profissão a tempo inteiro;
- m) Contratar, com carácter de regularidade, pessoal por via indirecta, através de empresas que subcontratem mão-de-obra directa, salvo casos de natureza urgente devidamente justificados, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção.

Cláusula 14.^a

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

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

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos referidos nas citadas cláusulas.

Cláusula 15.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, exercendo-as com competência, zelo e assiduidade;
- c) Ter para com os companheiros 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 estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e/ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- h) Obedecer à entidade patronal e seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- i) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar a profissão;
- j) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença;
- n) Não prestar serviço a outras entidades patronais abrangidas por este contrato sem o consentimento por escrito da entidade patronal.

Cláusula 16.^a

(Transferência do trabalhador)

1 — Salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento em que o trabalhador preste serviço, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho quando ele der o seu acordo.

2 — No caso de mudança de local de trabalho, a entidade patronal suportará as despesas directamente resultantes da mudança, nomeadamente as de acréscimo de custo de transportes para o novo local.

3 — Se a transferência implicar mudança de local de habitação do trabalhador, a entidade patronal suportará os encargos razoáveis de transportes de mobiliário e do agregado familiar para o novo local.

4 — No caso previsto na primeira parte do n.º 1 desta cláusula, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização referida na cláusula 48.ª, n.º 2.

Cláusula 17.ª

(Transferência entre empresas associadas)

Quando o trabalhador, por iniciativa da entidade patronal e com o seu acordo, transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, deverão contar-se, para todos os efeitos, a sua antiguidade desde a data da admissão na primeira.

Cláusula 18.ª

(Alteração da entidade patronal)

1 — No caso de transmissão do estabelecimento, qualquer que seja o título por que se opere, os contratos de trabalho mantêm-se, com todos os direitos e regalias dos trabalhadores existentes no momento da transmissão.

2 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

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

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou nacionalização da empresa.

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

Cláusula 19.ª

(Reestruturação de serviços)

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais para os trabalhadores de escritório e de 42 horas e 30 minutos para os restantes trabalhadores, distribuídas de segunda a sexta-feira.

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

4 — Se houver escritórios junto de fábricas ou armazéns, poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário da fábrica ou armazém, por conveniência das partes e a pedido destas, mediante autorização do MT, ouvido o sindicato, em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

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

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

Cláusula 21.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, e não nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, excepto para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e bens.

3 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente no serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas.

4 — Sempre que um trabalhador preste trabalho extraordinário, a entidade patronal é obrigada a custear o transporte, desde que o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte habitual de regresso a casa.

5 — Sempre que o trabalho extraordinário coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a pagar a refeição.

6 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

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

Primeira hora	50
Segunda hora até às 24 horas	100
Das 0 às 8 horas	150

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

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

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo farão as respectivas anotações.

Cláusula 22.*

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será acrescido de 200 % da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 23.*

(Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador, ouvido o sindicato respectivo.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário diurno por dia.

Cláusula 24.*

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

3 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica as remunerações devidas pelo trabalho extraordinário.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.*

(Retribuição certa mínima)

1 — Para efeito de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agru-

padas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estabelecidas no anexo II constituem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

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

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

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

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudado o tipo de clientela sem prévio acordo do trabalhador, desde que a definição da área ou do tipo de clientela conste do contrato de trabalho por ele celebrado com a entidade patronal.

7 — Sempre que a entidade patronal proceder às alterações atrás referidas sem prévio acordo do trabalhador, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando obrigada a garantir ao trabalhador um nível de retribuição igual à média do último ano anterior à alteração.

Cláusula 26.*

(Tempo e forma de pagamento)

1 — As retribuições previstas no anexo II correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

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

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas poderá ser efectuado até sessenta dias após a facturação da venda.

Cláusula 27.*

(Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^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. — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a área urbana da sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local não seja fixo.

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa apresentados, podendo contudo optar pela retribuição de um abono diário não inferior a 400\$ durante todo o período de viagem.

4 — Quando o trabalhador, por acordo com a entidade patronal, utilizar a sua viatura ao serviço daquela, tem direito a receber o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5 — A entidade patronal é responsável pelos acidentes de trabalho dos vendedores que ocorram durante as vinte e quatro horas do dia, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia seguradora.

6 — Sempre que a entidade patronal fornecer viatura da sua propriedade aos trabalhadores, obriga-se a efectuar um seguro de responsabilidade civil.

7 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações para o estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito quando da sua admissão.

Cláusula 29.^a

(Direitos dos trabalhadores deslocados)

1 — No caso de deslocações em serviço, os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições e alojamento impostos pela deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas com documentos, vacinas ou outros idênticos indispensáveis à deslocação.

2 — Se a deslocação for para o estrangeiro o trabalhador tem ainda direito:

- a) A um subsídio de deslocação de 150\$ por dia;
- b) A uma licença suplementar retribuída de meio dia por cada semana de deslocação.

3 — Durante o período de deslocação, o trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias, nomeadamente os de ordem social.

Cláusula 30.^a

(Doença durante o período da deslocação)

1 — Se, durante o período de deslocação, o trabalhador deixar de beneficiar da assistência da caixa

de previdência, por facto que lhe não seja imputável, a empresa suportará as despesas devidamente justificadas de assistência médica e medicamentosa e assegurará a retribuição correspondente ao subsídio de doença que fosse devido.

2 — Se o tratamento o exigir, segundo atestado médico, o trabalhador terá direito ao pagamento de viagem de regresso.

3 — Os trabalhadores deslocados sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

Cláusula 31.^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 32.^a

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

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

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

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa de quotizações.

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

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cento e cinquenta horas por ano.

Cláusula 33.^a

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição do subsídio durante o tempo que esta situação durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função.

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

Cláusula 34.^a

(Complemento de retribuição)

1 — Em 1 de Janeiro de 1978 será atribuído um complemento de retribuição de 500\$ mensais aos trabalhadores de categoria profissional sem acesso obrigatório que:

- a) Tenham recebido diuturnidades em 1 de Outubro de 1976;
- b) Não estando abrangidos na alínea anterior, completem dois anos de serviço em categoria sem acesso obrigatório até 31 de Dezembro de 1977.

2 — Se, na data de vencimento de complemento previsto nesta cláusula, o trabalhador auferir já retribuição superior à mínima de categoria, só terá direito a receber o que faltar para atingir o total da soma desse mínimo com o valor do complemento previsto nesta cláusula.

3 — O citado complemento é devido em substituição do regime de diuturnidades previsto no contrato colectivo de trabalho que este substitui.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de Natal)

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

24 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal do concelho.

Cláusula 37.^a

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

3 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do primeiro trimestre do ano seguinte. Se, mesmo assim, persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados; na impossibilidade de as gozar, receberão a retribuição e o subsídio correspondentes.

5 — Por virtude da cessação de serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse mesmo ano, em função da sua antiguidade, às férias normais e respectivo subsídio, salvo se, no mesmo ano, já as tiver gozado na empresa.

6 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias e o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

7 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

Cláusula 38.^a

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias de trinta dias de calendário.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que se completar em 31 de Dezembro, não podendo exceder quinze dias.

3 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até 15 de Março de cada ano, sendo então elaborado o mapa dos períodos de férias, que será afixado em local visível na empresa:

- a) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias;
- b) Na marcação de férias, na falta de acordo, a entidade patronal deverá usar um sistema rotativo, de forma que a cada trabalhador não seja sempre atribuído o mesmo período do ano;
- c) Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razão da sua data de admissão podem as férias ser marcadas em data oportunamente, o mesmo acontecendo nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, relativamente ao período de férias consideradas não gozadas;
- d) Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a dois terços do período a que o trabalhador tiver direito.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

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

8 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

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

10 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no n.º 2 da cláusula 38.^a

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 40.^a

(Definição de falta)

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 como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia de trabalho, com excepção das referidas na alínea c) da cláusula 41.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 41.^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 nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;
- b) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções em organismos sindicais, de previdência, comissões de trabalhadores ou outros análogos, em conformidade com as disposições da lei sindical e deste contrato;
- c) Casamento, durante quinze dias de calendário;
- d) Falecimento do cônjuge ou companheiro ou companheira, descendentes, ascendentes, irmãos ou afins dos mesmos graus, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outros familiares ou pessoas em regime de coabitação, durante dois dias;
- f) Parto da esposa ou companheira, durante três dias;

- g) Prestação de provas de exame, no próprio dia e na véspera;
- h) Aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, para acorrer a qualquer emergência;
- i) Até um dia por mês, para tratar de assuntos inadiáveis de ordem pessoal que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2 — Nos casos previstos no n.º 1, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

3 — Ressalvado o regime especial quanto aos casos da alínea b) do n.º 1 previstos nesta cláusula, as faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídio ou quaisquer outras regalias.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador dentro dos primeiros dois dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço.

5 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 1 desta cláusula, quando se não prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

Cláusula 42.^a

(Faltas não justificadas)

1 — A entidade patronal tem o direito a descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente ao número de faltas injustificadas ou, se o trabalhador o preferir, diminuir de um dia por cada três faltas não justificadas o período de férias imediato. Esta última situação não será praticável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias os serviços completos.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem seis dias seguidos ou dez dias interpolados, no mesmo ano.

4 — Para efeitos de desconto na retribuição das faltas que não dão direito a remuneração, considera-se a seguinte fórmula:

$$VD = \frac{SM}{30}$$

sendo:

VD — Vencimento diário;
SM — Salário mensal.

5 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 43.^a

(Licenças sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 44.^a

(Impedimentos prolongados)

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 45.^a

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

1 — 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 rescisão unilateral do trabalhador.

2 — Para além do disposto neste contrato, no caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o subsídio de Natal na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 46.^a

(Rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade da prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimentos tem de ser comunicada pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca, respeitando o disposto no capítulo XII deste contrato.

4 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, conforme estipulado nas cláusulas 47.^a, n.^º 4, e 76.^a

5 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

7 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

8 — Tratando-se de dirigentes sindicais e de outros trabalhadores com funções de representação sindical a indemnização será correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior, no mínimo de doze meses.

Cláusula 47.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando

o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infrações, desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

4 — Nos casos das alíneas a), d), e), g), i), j), l) e n) do n.^º 2 desta cláusula, o despedimento será precedido de processo disciplinar elaborado nos termos dos n.^ºs 1 e 2 do artigo 11.^º do Decreto-Lei n.^º 372-A/75, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.^º 841-C/76.

5 — Nos casos não contemplados no número anterior o despedimento será precedido de processo disciplinar nos termos da cláusula 76.^a deste contrato.

Cláusula 48.^a

(Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores)

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por parte dos trabalhadores qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador;
- h) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — Se a justa causa consistir em alguns dos factos previstos nas alíneas b), e) e g) do número anterior, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de serviço na empresa, com o mínimo de três meses.

3 — No caso da alínea d) aplica-se o regime especial da cláusula 79.^a

4 — No caso das alíneas c), f) e h), a indemnização é em dobro da prevista no n.º 2.

Cláusula 49.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador)

1 — Ocorrendo algum dos motivos de rescisão de contrato, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram a justa causa.

2 — Se o trabalhador se despedir sem que ocorra justa causa deve avisar a entidade patronal com a antecedência de uma semana por cada ano de serviço até ao limite máximo de quatro semanas.

3 — Se a denúncia for motivada por melhoria de condições de trabalho o aviso prévio referido no número anterior será reduzido a metade.

4 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 50.^a

(Encerramento temporário ou diminuição da laboração)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou dependência ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos previstos neste contrato.

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

Cláusula 51.^a

(Encerramento definitivo)

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

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 48.^a, n.º 2.

3 — O regime desta cláusula entende-se sem prejuízo do disposto na lei quanto a esta matéria.

Cláusula 52.^a

(Falência e insolvência)

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

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

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

Cláusula 53.^a

(Disposição transitória)

As partes comprometem-se a rever as disposições do presente capítulo logo que a lei sobre despedimentos deixe de ter carácter imperativo.

CAPÍTULO VIII

Previdência social

Cláusula 54.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença que se prolongue por mais de trinta dias, seguidos, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva instituição de previdência.

2 — A obrigação de as entidades patronais pagarem a diferença acima referida cessa no caso de a doença se prolongar por mais de doze meses ou se as instituições de previdência subsidiarem o trabalhador pela totalidade da retribuição.

Cláusula 55.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

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

3 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a retribuição à data da baixa, por acidente de trabalho ou doença profissional, e a soma das pensões por invalidez que sejam atribuídas aos tra-

balhadores em causa. Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 56.*

(Exames médicos)

Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.*

(Condições para a existência da comissão de segurança)

Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de cinquenta trabalhadores apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença, ou taxas elevadas de frequência ou de gravidade de acidentes, haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes da cláusula 59.*

Cláusula 58.*

(Composição da comissão de segurança)

1 — Cada comissão será composta paritariamente e no mínimo por dois elementos por cada parte.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — Estas funções são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das retribuições normais.

Cláusula 59.*

(Atribuições)

As comissões de segurança terão nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- b) Verificar o cumprimento no que respeita à higiene e segurança no trabalho das disposições legais, das cláusulas deste contrato, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança do trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, sindicatos ou Inspecção do Trabalho, ou entidades competentes sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Transmitir à direcção da empresa as suas sugestões destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios, elaborados pelos encarregados de segurança, enviando cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados à Inspecção do Trabalho. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim de Fevereiro do ano seguinte a que respeitem.

Cláusula 60.*

(Reuniões das comissões)

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias.

3 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

4 — A Inspecção do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

Cláusula 61.*

(Definição do encarregado de segurança)

Em todas as empresas abrangidas por este contrato de trabalho haverá um trabalhador para tratar das questões relativas à higiene e segurança no trabalho, o qual será designado por encarregado de segurança.

Cláusula 62.^a

(Atribuições do encarregado)

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção, os encarregados de segurança devem:

- a) Colaborar com as comissões de segurança;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Apresentar às comissões de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 63.^a

(Competência do encarregado na falta de comissão de segurança)

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem por este contrato colectivo são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

(Deveres especiais das empresas)

1 — As direcções das empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas necessárias à execução das decisões das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;
- d) Comunicar ao Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, a composição das comissões de segurança quando devam existir e o nome dos encarregados de segurança.

2 — As alterações serão comunicadas à mesma entidade no prazo de dez dias.

CAPÍTULO X

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 65.^a

(Princípio geral)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei e deste contrato.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, nos termos deste contrato.

Cláusula 66.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais, ou, na sua falta, de cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de vinte e cinco horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento de serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical da empresa ou pelo delegado sindical na falta daquelas.

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

5 — Os dirigentes sindicais respectivos que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para efeito dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

Cláusula 67.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cem trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 68.*

(Direitos dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa 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, em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

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

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

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

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

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

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na 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.

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

Cláusula 69.*

(Organização sindical)

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

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

3 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o

número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com 50 trabalhadores sindicalizados — 1 delegado;
- b) De 51 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6 delegados;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados resulta da fórmula $6 + \frac{N-500}{200}$, representando N o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

Cláusula 70.*

(Comunicação à empresa)

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

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

Cláusula 71.*

(Competência das comissões sindicais e intersindicais)

As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circularem em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 72.*

(Reuniões da comissão sindical com a direcção da empresa)

1 — Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as comissões sindicais ou intersindicais reunirão, sem perda de retribuição, com a administração ou o seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

2 — As decisões tomadas nas referidas reuniões, bem como os respectivos fundamentos, constarão de acta assinada por ambas as partes e serão comunicadas aos trabalhadores e afixadas na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 73.*

(Responsabilidade das empresas)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar e aconselhar a frequência de cursos que se traduzam em valorização profissional, facilitando para o efeito e, na medida do possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Organizar, sempre que possível, cursos de especialização, actualização ou aperfeiçoamento profissional;
- c) Conceder aos trabalhadores facilidades de horários e, sempre que possível, apoio financeiro que lhes permitam a frequência dos cursos considerados de interesse para a sua valorização profissional.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 74.*

(Infracção disciplinar)

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

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

Cláusula 75.*

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 76.*

(Processo disciplinar)

1 — Os factos que constituam infracção disciplinar terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição do trabalhador e testemunhas e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de sessenta dias, salvo se no interesse, fundamentado por escrito, das partes se tornar necessária a prorrogação por mais quarenta e cinco dias.

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

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em carta registada com aviso de recepção e tendo em anexo uma cópia de todas as peças do processo disciplinar; no acto de notificação da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as suas testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de quinze dias após a recepção da comunicação de acusação, devendo conjuntamente apresentar as suas testemunhas ou outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregue a este cópia dos respectivos depoimentos;
- d) Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou delegação sindical, nas empresas em que as 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;
- e) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de dez dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d) e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das diligências referidas nas alíneas a), c), d) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 46.*

6 — Se a sanção for qualquer outra, o trabalhador deve ser indemnizado dos eventuais prejuízos e danos morais, nos termos gerais de direito.

7 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal desenvolvimento do processo, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

8 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, o sindicato a que o trabalhador pertencer terá de ser avisado até um máximo de quarenta e oito horas após a suspensão.

Cláusula 77.*

(Sanção disciplinar)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até cinco dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Na graduação da sanção deverá ser levada em conta a reincidência na infracção que ocorra no prazo de seis meses.

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

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de oito dias.

Cláusula 78.*

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea h) da cláusula 15.*
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões sindicais ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal, em defesa de colegas de trabalho;
- f) 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 ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) 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 outro caso, o trabalhador já servia a empresa.

Cláusula 79.*

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a

entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 48.*, n.º 2, e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses.

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

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 80.*

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

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

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

3 — Por ocasião do parto terão direito a uma licença de noventa dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de parto.

4 — Têm direito a interromper o trabalho diário pelo total de duas horas por dia, distribuídas no máximo por dois períodos, sem perda de retribuição, as mães que aleitem os seus filhos.

5 — As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo.

6 — As trabalhadoras têm direito a emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 81.*

(Trabalho de menores)

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

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

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

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

Cláusula 82.*

(Direitos especiais dos trabalhadores estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional oficial ou particular terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa de uma a duas horas por dia, sem prejuízo da retribuição, durante o ano lectivo;
- b) Gozar férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes.

3 — Os trabalhadores poderão optar, no início do curso, entre os horários praticados na empresa, por aquele que melhor satisfaça as suas necessidades de estudo.

4 — Relativamente aos menores, as empresas deverão cumprir as disposições do Estatuto do Ensino Técnico quanto à aprendizagem e formação profissional.

5 — Poderá ser pedida pela entidade patronal prova do aproveitamento escolar final do trabalhador, a qual deverá ter por base um terço das cadeiras do curso.

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 83.*

(Garantias e manutenção de regalias anteriores)

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

Cláusula 84.*

(Reclassificações)

Os trabalhadores deverão ser reclassificados nas categorias profissionais previstas neste contrato, de acordo com as funções efectivamente exercidas, sem prejuízo da retribuição e demais regalias que vinham auferindo.

ANEXO I

Definição de funções

I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

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

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Fiel de armazém. — O trabalhador responsável pelas operações de entrada e saída de mercadorias e pela existência dentro do armazém.

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

Chefe de compras. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção do seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor. — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado por:

- a) *Viajante*. — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o pracista;
- b) *Pracista*. — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limitrofes;
- c) *Vendedor especializado*. — Quando vende mercadorias cujas características ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Conferente. — O trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando e eventualmente registo a sua entrada e saída. Poderá substituir o fiel de armazém nas suas ausências ou impedimentos.

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

Demonstrador. — Faz demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

Propagandista. — O trabalhador que promove a divulgação de produtos, através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

Empilhador. — O trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlatar mercadorias por processos manuais ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas.

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

Servente ou auxiliar de armazém. — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento, arrumação e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da 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 à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

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

Praticante. — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

II — Trabalhadores de escritório e correlativos

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

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

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custo e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

Analista de sistemas. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos

elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessária para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante

as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Operador de máquinas de contabilidade. — 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.

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

Escriturário. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação 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 livraria, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em 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 se prepara para desempenhar as funções de escriturário.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de esteno-

tipia, dactilografar papéis-matrizes (stencil) — para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

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

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

Inspector administrativo. — O trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

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

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

Cobrador. — Procede, fora dos escritórios, a recibimentos, pagamentos e/ou depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização relacionadas com o escritório.

Continuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento e prestígio da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Porteiro. — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretenções e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Telefonista. — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário,

a pedidos de informações telefónicas, podendo fazer outros serviços auxiliares.

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

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

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

III — Rodoviários

Motorista (pesados ou ligeiros). — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, um ajudante de motorista e os veículos ligeiros de distribuição, um ajudante de motorista ou um distribuidor.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arriba as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

ANEXO II

I — Tabela de retribuições certas mínimas:

I — Chefe de escritório e director de serviços	12 000\$00
II — Analista de sistemas, contabilista, inspector administrativo e chefe de departamento, de divisão ou de serviços	11 300\$00
III — Programador mecanográfico, programador, chefe de secção (escritório), guarda-livros e tesoureiro	10 700\$00
IV — Chefe de vendas e chefe de compras	10 300\$00
V — Correspondente em línguas estrangeiras, secretário de direcção, inspector de vendas, caixeiro encarregado ou chefe de secção (caixeiros), encarregado de armazém, operador mecanográfico de 1.ª e subchefe de secção (escritório)	9 250\$00
VI — Operador mecanográfico de 2.ª, caixa, esteno-dactilografo em línguas estrangeiras, fiel de armazém, primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro e motorista de pesados	8 750\$00

VII — Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, motorista de ligeiros, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, demonstrador, propagandista, conferente e operador de máquinas de contabilidade	8 000\$00
VIII — Perfurador-verificador	7 600\$00
IX — Telefonista	7 400\$00
X — Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro e caixa de balcão	7 250\$00
XI — Servente, embalador, distribuidor, empilhador, contínuo (mais de 21 anos), guarda e porteiro e ajudante de motorista	7 000\$00
XII — Dactilógrafo de 2.º ano, estagiário de 2.º ano e caixeiro-ajudante de 2.º ano	6 250\$00
XIII — Contínuo (menos de 21 anos) ...	5 750\$00
XIV — Dactilógrafo de 1.º ano, estagiário de 1.º ano, caixeiro-ajudante de 1.º ano e servente de limpeza (ou 30\$/hora)	5 500\$00
XV — a) Paquete de 17 anos e praticante de 3.º ano	4 750\$00
b) Paquete de 16 anos e praticante de 2.º ano	4 250\$00
c) Paquete de 15 anos e praticante de 1.º ano	3 750\$00

2 — Aos trabalhadores caixeiros-viajantes, de praça, prospectores de venda, promotores de venda e vendedores especializados que não auferiram comissões será assegurada uma retribuição mensal mínima de 9250\$.

3 — Aos trabalhadores das categorias previstas no número anterior, cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra parte variável, a parte fixa não poderá ser inferior a 7350\$.

4 — No caso previsto no n.º 3, a retribuição média mensal não poderá ser inferior a 9250\$.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1977.

Pela Associação Nacional dos Armazénistas de Papel:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
(Assinatura ilegível.)

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

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

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

José Barbosa Mota.

Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório do Distrito do Porto:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Armazém do Norte:

Carlos Manuel Caímilo de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Fernando Henrique Gomes.

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

Carlos Manuel Alves Trindade.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

José António Joaquim.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Porto:

José António Joaquim.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Eugenio Pimenta Ribeiro.

Depositado em 15 de Abril de 1977, a fl. 44, livro n.º 1, com o n.º 207, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e Assoc. Nacional dos Ópticos e a Federação Regional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outras assoc. sindicais

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1. O presente contrato aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra parte, todos os trabalhadores sindicalizados nos seguintes Sindicatos: Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores

do Comércio; Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas; Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Norte; Federação dos Sindicatos dos Rodoviários; Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares; Sindicato dos Empregados de Escritório do Porto; Sindicato Livre dos Armazéns do Norte; Sindicato dos Técnicos de Vendas; Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares; Sindicato dos Telefonistas do Porto e Sindicato dos Telefonistas do Distrito de Lisboa.

2. Aquando da entrega para publicação deste CCT no Ministério do Trabalho, as Associações Patronais e Sindicatos outorgantes obrigam-se a requerer ao M.T. a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade nestes sectores e que não estejam filiadas nas associações patronais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1. Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, produzindo efeitos na tabela salarial e cláusulas pecuniárias a partir de 1 de Janeiro de 1977, e será válido pelo período mínimo de dezoito meses, podendo, no entanto, ser denunciado e negociada a sua revisão um ano após a sua publicação.

2. Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

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

4. Dez dias após a apresentação da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e o prazo máximo das mesmas.

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

(Condições gerais de admissão)

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

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

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

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remuneração, subsídios, etc.);
- e) Local de trabalho e ou área ou zona de actividade;
- f) Condições particulares de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

I — Caixeiros, similares e trabalhadores em armazém:

- a) De futuro, só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos, com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade;
- c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

II — Trabalhadores de escritório:

- a) A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos;
- b) Habilitações mínimas:

As habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;

- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente

contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas;

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

III — Cobradores:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV — Telefonistas:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V — Contínuos, porteiros, guardas e paquetes:

- a) Paquetes, contínuos e porteiros: idade não inferior a 15 anos e habilitações mínimas legais;
b) Guardas: idade não inferior a 21 anos e habilitações mínimas legais.

Cláusula 5.^a

(Readmissão)

1. A entidade patronal que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente.

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

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

(Categorias profissionais)

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

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

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

4. Não havendo acordo na retribuição de nova categoria, qualquer das partes poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 9.^a

(Relações nominais)

1. As entidades patronais obrigam-se a organizar, depois de visados pelos delegados sindicais, CSE ou CIE, dentro de trinta dias após a entrada em vigor deste contrato e em Fevereiro de cada ano, para verificação, uma relação nominal em quintuplicado, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, morada, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, data de nasci-

mento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria, número de diuturnidades vencidas e retribuição respectiva. Destes exemplares, quatro serão enviados ao sindicato e um à associação patronal.

2. Os sindicatos respectivos, depois de conferidos os mencionados mapas, enviá-los-ão da seguinte maneira:

Um à delegação do Ministério do Trabalho, que por sua vez o devolverá à entidade patronal a fim de o mesmo ser afixado em local bem visível;

Um para o delegado sindical da empresa;

Um para o arquivo do sindicato;

Um que será devolvido à entidade patronal com as anomalias que porventura possam existir e para confronto com o que é enviado pela delegação do Ministério do Trabalho.

3. Para além do disposto no nº 3 da cláusula 3.ª, qualquer outra alteração, nomeadamente demissão, será obrigatoriamente comunicada ao sindicato e à associação patronal respectiva.

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, os menores de 18 anos, os que estiveram na situação de «licença sem retribuição» e os admitidos a título experimental ou provisório. Quando as entidades patronais chefiem efectivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

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

- d) Havendo mais de vinte trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais dois;
- e) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros viajantes, demonstradores, prospectores de vendas, técnicos de vendas e propagandistas tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles, obrigatoriamente, a categoria de inspector de vendas;
- f) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de quatro ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas;
- g) Sempre que a entidade patronal exerça, de forma efectiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer uma das categorias previstas nos grupos do anexo I.

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

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

Cláusula 10.ª

(Dotações mínimas)

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

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

I — Caixeiros:

- a) É obrigatória a existência de um caixeiro encarregado, sempre que o número de trabalhadores da secção ou estabelecimento seja igual ou superior a três;
- b) O número de praticantes não poderá exceder dois + (25 % dos trabalhadores classificados de caixeiros), fazendo-se no cálculo o arredondamento para unidade imediatamente superior.

c) Densidades:

II — Trabalhadores de escritório:

- a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de quinze trabalhadores.

Os chefes de secção serão no mínimo de 15 % dos trabalhadores administrativos.

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

Escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos-escriturários	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

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

III — Profissionais de armazém:

Quadro de densidades:

- a) Até seis trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado.
- b) De sete a dez trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.
- c) De onze a quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e dois fiéis de armazém.
- d) Mais de quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

Cláusula 11.*

(Acesso)

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

I — Caixeiros e armazéns:

- a) Os praticantes e aprendizes de óptica com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior;
- b) Os segundos-caixeiros e terceiros-caixeiros, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na sua categoria;
- c) Os caixeiros e oficiais ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros e terceiros-oficiais, respectivamente.

II — Trabalhadores de escritório e correlativos:

- a) Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou continuos consoante disponham ou não das correspondentes habilitações legais mínimas;
- b) Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos de categoria, ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários;
- c) Os segundos-escriturários e terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a primeiros-escriturários e segundos-escriturários, respectivamente.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.*

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas

condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover, dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos da segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento deste CCT;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- e) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- g) Facultar, sem prejuízo de retribuição aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 57.*;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, que o solicitem por escrito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa;
- l) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante no anexo I, salvo o acordo deste;
- m) Permitir a fixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao seu serviço;
- n) Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outros de carácter social, criados ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos da cláusula 69.* deste contrato.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos ou benefícios das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática de *lock-out*;
- l) Ter ao seu serviço trabalhadores comissionistas, sem retribuição certa mínima;
- m) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice;
- n) Não contratar, com carácter de regularidade, pessoal por via indirecta, através de empresas que subcontratem mão-de-obra directa, salvo casos de natureza urgente deviadamente justificados, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção.

Cláusula 14.^a

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

1. A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.^a e 13.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na cláusula 50.^a

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

Cláusula 15.^a

(Transferência do trabalhador)

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

2. Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efective, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações referidas na cláusula 50.^a, a não ser que a entidade patronal prove que não há prejuízo sério.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- 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 estado de conservação de material que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e/ou acidente;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Respeitar a entidade patronal e não negociar em concorrência com ela;
- i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo no que ofender os seus direitos e garantias;
- j) Não divulgar métodos de produção ou trabalho.

Cláusula 17.^a

(Alteração da entidade patronal)

1. Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos 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 das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de tra-

lhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interesses até ao momento de transmissão.

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

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

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

Cláusula 18.^a

(Reestruturação de serviços)

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

(Duração de trabalho)

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

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

3. Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazéns, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho, em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedidos os limites fixados no n.º 1 e 2 desta cláusula.

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

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

Cláusula 20.^a

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2. Nenhum trabalhador poderá 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, dez horas.

4. É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

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

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

7. Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de cem horas de trabalho extraordinário por ano.

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

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

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

10. As entidades patronais deverão possuir um registo das horas de trabalho extraordinário onde antes do início da prestação de trabalho e imediatamente após o seu termo farão as respectivas anotações.

11. A retribuição por trabalho extraordinário deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte em que foi prestado.

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho — Princípio geral)

1. Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

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

Cláusula 22.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

2. As isenções de horário de trabalho dão direito a uma retribuição especial no montante de 2500\$ mensais.

Cláusula 23.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

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

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

CAPÍTULO V

Cláusula 24.^a

(Retribuição certa mínima)

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

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

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

4. A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada, pela entidade patronal, para todos os efeitos previstos neste contrato.

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

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

Cláusula 25.^a

(Tempo e forma de pagamento)

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma inequívoca, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 27.^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. Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3. Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 380\$ para alimentação e alojamento. Se a referida verba for excedida por motivo de força maior, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

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

Alojamento e pequeno-almoço — 180\$;
Almoço ou jantar — 100\$.

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

6. A entidade patronal é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do ser-

viço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

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

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

Cláusula 28.*

(Deslocações para o estrangeiro)

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

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

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

Cláusula 29.*

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

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

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

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

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

Cláusula 30.*

(Substituições temporárias)

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

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

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

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

Cláusula 31.*

(Diurnidades)

1. As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diurnidades de 750\$ por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diurnidades.

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

3. A diurnidade será processada à entrada em vigor deste contrato ou no mês seguinte à data em que aquele período se complete, contando-se para este efeito a antiguidade do trabalhador nessa data, não podendo processar-se inicialmente mais que duas diurnidades.

Cláusula 32.*

(Subsídio de Natal)

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

2. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de incorporação no serviço militar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.*

(Período de descanso semanal)

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

2. São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio.

Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 34.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

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

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

Cláusula 35.^a

(Período de férias)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as férias antes de deixar a empresa, desde que avise com o mínimo de dois dias de antecedência do seu início.

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Subsídio de férias)

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

2. No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio equivalente aos dias de férias, com base no n.º 3 da cláusula 35.^a

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

Cláusula 37.^a

(Alteração da época de férias)

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

2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável, nos termos da cláusula 35.^a

Cláusula 38.^a

(Definição de falta)

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

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

3. Todas as faltas, salvo em casos de força maior, deverão ser participadas no prazo de vinte e quatro horas a contar do dia da falta, com exceção das referidas nas alíneas e) e f) da cláusula 39.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 39.^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;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou realizar exames ou tratamento médico;
- e) Prática de actos inerentes ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que representem os trabalhadores;
- f) Casamento, durante quinze dias consecutivos;
- g) Falecimento de cônjuge, não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, enteados, noras, genros, durante cinco dias consecutivos;
- h) Dois dias por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e irmãos;

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

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

l) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, durante o próprio dia e na véspera;

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

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

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

3. As faltas a que se referem as alíneas j) e l) serão acrescidas dos dias indispensáveis para viagens, se as houver.

Cláusula 40.^a

(Faltas não justificadas)

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

Cláusula 41.^a

(Consequências das faltas)

1. As faltas referidas nas alíneas da cláusula 39.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo, quanto a retribuição, nos seguintes casos:

- a) As faltas dadas ao abrigo da alínea e), para além do crédito de horas estipulado neste CCT;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

3. A falta de veracidade dos factos alegados, referidos na cláusula 39.^a, bem como a prática repetida de faltas mencionadas na cláusula 40.^a, além de se considerarem faltas não justificadas, podem constituir infracção disciplinar.

Cláusula 42.^a

(Impedimentos prolongados)

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

(Causas de cessação)

1. O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

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

Cláusula 44.^a

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

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

Cláusula 46.^a

(Rescisão com justa causa)

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

2. A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador, alegando justa causa, tem de fazer a prova da existência da mesma por meio de processo disciplinar conforme disposto na cláusula 62.^a

3. A inexistência ou irregularidade do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que, apesar disso tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho bem como à reintegração.

4. Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 50.^a

5. No caso de ser feita contestação judicial das conclusões do processo disciplinar por parte do trabalhador ou do seu representante, aquele manterá o direito à retribuição até decisão judicial.

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

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

Cláusula 47.^a

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

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

- a) Exercício pelo trabalhador do comércio ou indústria em concorrência com a entidade patronal, salvo se esta o autorizar por escrito;
- b) Provocação repetida de conflitos com as camaradas de trabalho ou abuso de autoridade para com os subordinados;
- c) Inobservância injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar o trabalho com a diligência devida;

- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada ao serviço, nos termos definidos nas cláusulas 40.^a e 41.^a;
- f) Ofensa à honra e dignidade da entidade patronal e dos seus superiores hierárquicos.

2. A justa causa terá de ser apurada e aprovada mediante processo disciplinar conforme o disposto na cláusula 62.^a

Cláusula 48.^a

(Justa causa para rescisão por parte do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação dos direitos e garantias do trabalhador, previstos na lei e neste contrato;
- d) Falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- f) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos.

2. Quando da invocação da justa causa de despedimento, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, ao seu sindicato por carta registada com aviso de recepção e aos trabalhadores da empresa pela afixação no local destinado às comunicações sindicais os motivos invocados.

3. A obrigatoriedade de comunicação ao sindicato prevista no número anterior não é aplicável aos trabalhadores não sindicalizados.

4. É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato com justa causa por parte do trabalhador se não foi observado o disposto no n.º 2.

Cláusula 49.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

Cláusula 50.^a

(Indemnização em substituição da reintegração)

1. Em substituição da reintegração o trabalhador poderá optar por uma indemnização, a qual será de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no

mínimo de três meses, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.^a

(Encerramento temporário ou diminuição da laboração)

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

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

Cláusula 52.^a

(Encerramento definitivo)

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

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

Cláusula 53.^a

(Declaração do carácter definitivo do encerramento)

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

Cláusula 54.^a

(Falência e insolvência)

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 55.^a

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores

por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
 - b) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias que poderá ter início a um mês do parto;
 - c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho.
- Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa;
- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartidas por um máximo de dois períodos, para assistência dos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartida de igual forma. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e/ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
 - e) As trabalhadoras 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;
 - f) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparação ao trabalho até três dias em cada mês;
 - g) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 56.^a

(Trabalho de menores)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

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

- a) Dispensa de meia a duas horas por dia, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas, sem prejuízo de retribuição;
- b) Gozar férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar, em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos termos do disposto na alínea g) da cláusula 12.^a e na alínea l) da cláusula 39.^a

2. Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, podendo a entidade patronal exigir prova da sua assiduidade às aulas.

3. Os trabalhadores poderão optar no início do curso, entre os horários praticados na empresa, por aquele que melhor satisfaça as suas necessidades de estudo.

4. Relativamente aos menores, as empresas deverão cumprir as disposições do Estatuto do Ensino Técnico quanto à aprendizagem e formação profissional.

5. Poderá ser pedida pela entidade patronal prova do aproveitamento escolar final do trabalhador, a qual deverá ter por base 50 % das cadeiras do curso.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 58.^a

As empresas são responsáveis pelo aproveitamento profissional dos trabalhadores, pelo que deverão, sempre que possível, criar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e facilitar a frequência de cursos oficiais, sindicais ou outros para o efeito.

CAPÍTULO X

Condições sociais

Cláusula 59.^a

(Complemento de subsídio de doença ou acidente)

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

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

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

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

5. No caso de incapacidade temporária absoluta, a entidade patronal pagará um subsídio igual à diferença entre a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito e a retribuição líquida à data da baixa, durante seis meses.

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

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

8. Os benefícios acima concedidos vigorarão enquanto supletivos da programada segurança social integral.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 60.^a

(Infracção disciplinar)

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

2. A infracção disciplinar prescreve decorridos cento e oitenta dias sobre a data em que foi cometida.

Cláusula 61.^a

(Poder disciplinar)

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

Cláusula 62.^a

(Processo disciplinar)

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

- a) Discrição dos comportamentos imputados ao trabalhador;
- b) Investigação sobre os mesmos, da qual resulte, com maior ou menor probabilidade, a veracidade dos factos;
- c) Audição do trabalhador;
- d) Nota de culpa, da qual constem, inequivoca e especificadamente, as acusações feitas ao arguido, que lhe deverá ser enviada em carta registada, com aviso de recepção ou entregue em mão própria na presença de duas testemunhas;
- e) Defesa do arguido, se este entender efectuá-la;
- f) Audição das testemunhas e outras diligências requeridas pelo arguido, devidamente fundamentadas;
- g) Decisão devidamente fundamentada com menção dos factos considerados provados, que deve ser comunicada ao arguido por forma escrita.

2. O processo disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias subsequentes ao conhecimento da infracção e concluir-se no prazo de quarenta e cinco dias.

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

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

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

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

7. A decisão, se consistir no despedimento, só pode ser tomada dez dias depois de a entidade mencionada no número anterior se pronunciar.

8. A entidade patronal é obrigada a substituir imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego nas mesmas condições contratuais nos casos em que a lei tal impõe.

9. O prazo indicado no n.º 2 pode ser ampliado por noventa dias por manifesta impossibilidade de concluir o processo no prazo de quarenta e cinco dias.

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

11. Este processo disciplinar não será obrigatório se em face da presumível infracção se não admitir sanção superior à repreensão registada.

12. A falta de processo disciplinar ou a falta das diligências referidas nas alíneas c), d) e f) do n.º 1 e n.ºs 6 e 7 desta cláusula determina a nulidade insubstancial do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

Cláusula 63.*

(Sanção disciplinar)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até seis dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2. Pela mesma infracção não poderá ser aplicada mais do que uma sanção.

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

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

Cláusula 64.*

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos deste CCT e da lei;
- c) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores às funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, comissão de trabalhadores, comissão de controlo operário, bem como dirigente ou representante de trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outros inherentes a este contrato;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;

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

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

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

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

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

Cláusula 65.*

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

2. Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 50.* e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, não será nunca inferior à retribuição correspondente a trinta meses.

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

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 66.*

(Princípio geral)

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

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

Cláusula 67.*

(Direito de reunião)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 68.*

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 69.*

(Direitos dos trabalhadores com funções sindicais)

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

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

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

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

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

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

7. Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na 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.

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

Cláusula 70.*

(Organização sindical)

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

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

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

- a) Até 10 trabalhadores — 1 delegado;
- b) De 11 a 29 trabalhadores — 2 delegados;
- c) De 30 a 49 trabalhadores — 3 delegados;
- d) Para 50 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula

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

representando N o número de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 71.^a

(Comunicação à empresa)

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

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

Cláusula 72.^a

(Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais)

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

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;
- c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

Cláusula 73.^a

(Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa)

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

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

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

Cláusula 74.^a

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado, nos termos do n.º 1 da cláusula 69.^a

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

(Garantias e manutenção de regalias anteriores)

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

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

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

Cláusula 76.^a

(Reclassificações)

Os actuais ajudantes de fiel de armazém terão de ser obrigatoriamente reclassificados em fiel de armazém.

ANEXO I

Definição funcional de categorias

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

I — Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

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

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

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

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

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

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

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução ou executa-as; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

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

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

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

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

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

Oficial encarregado ou caixeiro encarregado. — É o profissional que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

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

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

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

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecedo as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado.

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

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

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

Encarregado geral de armazém. — O trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

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

II — Trabalhadores de escritório

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

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

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e cofres e confere as respectivas existências; prepara fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Analista de sistemas. — O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da

informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

Técnico de contas. — O trabalhador que, para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das

facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

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

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

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

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

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são 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.

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

III — Serviços de portaria

Continuo. — O trabalhador que enuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno;

estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

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

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

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

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

IV — Telefonista

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

V — Cobrador

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

VI — Motorista

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

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

	Zona A	Zona B	
Grupo I:			
Gerente comercial			
Chefe de escritório			
Chefe de departamento, divisão ou serviços			
Tesoureiro	11 500\$00	11 200\$00	
Analista de sistemas			
Programador de computadores			
Técnico de contas			
Encarregado geral de armazém			
Grupo II:			
Caixearo-encarregado	10 500\$00	10 200\$00	
Oficial encarregado			
Grupo III:			
Chefe de secção			
Chefe de vendas			
Encarregado de armazém			
Chefe de compras	10 500\$00	10 200\$00	
Guarda-livros			
Programador mecanográfico			
Contactologista ou técnico de lentes de contacto			
Grupo IV:			
Inspector de vendas			
Correspondente em línguas estrangeiras	9 750\$00	9 450\$00	
Subchefe de secção			
Secretário de direcção			
Grupo V:			
Primeiro-caixearo			
Primeiro-oficial			
Prospector de vendas			
Caixearo-viajante			
Caixearo de praça			
Primeiro-escriturário			
Caixa de escritoário	9 400\$00	9 100\$00	
Fiel de armazém			
Cobrador			
Operador mecanográfico			
Operador de máquinas de contabilidade			
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras			
Motorista de pesados			
Grupo VI:			
Segundo-caixearo			
Segundo-oficial			
Demonstrador			
Propagandista			
Segundo-escriturário			
Motorista de ligeiros			
Conferente			
Perfurador-verificador			
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa			
Recepção-nista			
Grupo VII:			
Terceiro-caixearo			
Terceiro-escriturário			
Terceiro-oficial			
Telefonista			
Continuo, porteiro, guarda			
Caixa de balcão			
Servente			
Distribuidor			
Embalador			
Grupo VIII:			
Estagiário dactilógrafo do 2.º ano	6 250\$00	5 950\$00	
Caixearo-ajudante do 2.º ano			
Oficial-ajudante do 2.º ano			
Servente de limpeza (a)			
Grupo IX:			
Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano	5 650\$00	5 350\$00	
Caixearo-ajudante do 1.º ano			
Oficial-ajudante do 1.º ano			

	Zona A	Zona B
Grupo IX:		
Paquete com 17 anos		
Praticante de caixeiro no 3.º ano	4 200\$00	3 900\$00
Praticante de armazém no 3.º ano		
Aprendiz de óptica no 3.º ano		
Grupo X:		
Paquete com 16 anos		
Praticante de caixeiro no 2.º ano	3 750\$00	3 450\$00
Praticante de armazém no 2.º ano		
Aprendiz de óptica no 2.º ano		
Grupo XI:		
Paquete com 15 anos		
Praticante de caixeiro no 1.º ano	3 400\$00	3 100\$00
Praticante de armazém no 1.º ano		
Aprendiz de óptica no 1.º ano		

(a) Ou 32\$50/hora para a zona B e 35\$/hora para a zona A.

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

Zona B. — Restantes localidades.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito de Lisboa:

José António Joaquim.

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

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

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

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

José Barbosa Mota.

Pela Federação dos Sindicatos dos Rodoviários:

Eugenio Pimenta Ribeiro.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Joaquim Pires Simão.

Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório do Porto:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

Depositado em 15 de Abril de 1977 no livro n.º 1, a fl. 45, com o n.º 209, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 64-A/76.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. dos Estivadores do mesmo dist.

Acta

Aos 18 dias do mês de Outubro 1976, reuniram-se na sede da Junta de Freguesia das Angústias, Horta, os representantes da Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e os do Sindicato dos Estivadores do Distrito da Horta, a fim de apreciarem em conjunto a proposta de actualização da tabela salarial de terra apresentada pelo Sindicato.

As alterações acordadas entre as partes e que começarão a vigorar a partir do dia 27 de Outubro de 1976, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, são as que se seguem:

Alterações ao ACT acordadas entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. dos Estivadores do Dist. da Horta.

Preços incluindo a estiva das viaturas até uma hora após o termo da descarga de cada porão.

Cláusula 29.º

Taxas fixas A

1 — Automóveis	160\$00
2 — Camionetas ou outras espécies de veículos	200\$00
3 — Tractores e máquinas agrícolas ...	175\$00
4 — Motos, vespas, lambretas ou bicicletas motorizadas	60\$00
5 — Bicicletas	25\$00
6 — Gado bovino e cavalar, por cada cabeça	45\$00
7 — Gado lanígero, caprino e suíno, por cada cabeça	25\$00
8 — Pedra de cal (só para descarregar por tonelada	35\$00
9 — Beterraba a granel, por tonelada	75\$00
10 — Carga ensacada, por tonelada	90\$00

11 — Carga geral ou outras não constantes desta tabela	180\$00
12 — Combustíveis líquidos e gases liquefeitos (butano e propano) por tonelada	160\$00

A presente tabela será revista num prazo não superior a um ano.

E não havendo mais nada a tratar, deram os presentes por findos os trabalhos da presente reunião, da qual se lavrou a presente acta, que, depois de lida e ratificada, vai ser assinada.

Em representação da Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta:

Carlos Manuel Castro Goulart.
Gilberto Vieira da Silva.
José Pedro da Silva.
Domingo Pereira Campos.
Manuel Neves.

Em representação do Sindicato:

José Rodrigues Marques.
Mário Duarte Oliveira.
Manuel da Silveira.

Depositado em 15 de Abril de 1977, a fl. 45, livro n.º 1, com o n.º 210, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo

Entre a Associação Comercial e Industrial do ex-Distrito de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do ex-Distrito de Angra do Heroísmo é celebrado um contrato colectivo de trabalho que se rege pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

1. O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se, sem exceção, a todas as entidades patronais representadas pela Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo, bem como aos trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam a qualquer das profissões e categorias definidas no anexo I, desde que não exista regulamentação colectiva de trabalho específica, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2. Consideram-se condições mínimas as normas contidas no presente contrato, aplicando-se, igualmente, às entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço que estejam abrangidos no âmbito de uma convenção colectiva de trabalho (acordos privativos de empresas, contratos colectivos ou outra regulamentação) no que respeita a cláusulas que fixem condições de trabalho, benefícios ou remunerações menos favoráveis.

3. Este contrato só se aplica aos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1. O contrato entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1977. Os seus efeitos, no que toca a remunerações e quaisquer outros benefícios de natureza pecuniária, produzir-se-ão a partir de 1 de Novembro de 1976.

2. O contrato é válido por um período de um ano, que se renovará por períodos iguais e sucessivos se,

naquele ou nestes, não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de validade que então decorra, devendo as negociações para outorga de novo CCT ou sua actualização estar concluídas dentro daquele prazo.

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

4. A revisão total ou parcial do contrato, quer suscitada por denúncia, quer por acordo das partes, tem como fim exclusivo a substituição do contrato e significa o propósito de actualizar o seu texto, inspirando-se nas finalidades essenciais e sócio-económicas e de justiça social estabelecidas na Constituição da República Portuguesa e no Estatuto da Região Autónoma dos Açores.

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

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

CAPÍTULO II

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

Cláusula 4.*

(Comunicações às empresas)

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

Cláusula 5.*

(Comissões sindicais de empresa)

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

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

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

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, pronunciando-se sobre a aplicação de quaisquer sanções disciplinares;
- b) Pronunciar-se, obrigatoriamente, acerca de regulamentos internos de empresa;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

Cláusula 6.*

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

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

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

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

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

5. Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar para efeitos do desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

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

Cláusula 7.*

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala, situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício da suas funções;
- c) Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes do Sindicato, por si ou por associados, poderem fiscalizar dentro das empresas a execução do presente contrato.

Cláusula 8.*

(Reuniões da CSE e de delegados sindicais com a direcção da empresa)

1. A comissão sindical de empresa ou os delegados sindicais serão recebidos pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram; em caso de urgência, e salvo caso de impossibilidade de uma das partes, devidamente justificada, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2. A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões das CSE e delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

3. As decisões tomadas nas reuniões entre a CSE e delegados sindicais e a entidade patronal e as razões

que lhe servirem de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou fixados na empresa.

Cláusula 9.^a

(Forma)

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

Cláusula 10.^a

(Assembleia de trabalhadores)

1. Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia de trabalhadores sempre que convocados pela CSE, por delegado sindical ou por um terço dos trabalhadores, mas fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo do artigo 27.^º do Decreto-Lei n.^º 215-B/75, de 30 de Abril, ou lei geral aplicável.

2. Para os efeitos do número anterior, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa.

3. Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomadas em reuniões da CSE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas ou da data de concessão de publicidade à decisão no interior da empresa.

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

- a) Definição das funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 11.^a

(Condições gerais de admissão)

1. Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa, desde que reconheça que estes reúnem as condições para preencher a vaga.

2. As empresas, sempre que possível, deverão admitir prioritariamente desempregados. Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar preferência à sua admissão, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas.

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

Cláusula 12.^a

(Condições especiais de admissão)

1. São condições mínimas de admissão a idade de 14 anos e a 4.^a classe do ensino primário elementar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

4. Não serão exigidas as habilitações mínimas previstas nesta cláusula aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato desempenham as funções correspondentes a qualquer das profissões aqui previstas e, bem assim, no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

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

6. Serão classificados de caixeiro-ajudante ou operador-ajudante, pelos menos, os indivíduos admitidos com mais de 18 anos de idade.

7. Sempre que a entidade patronal reconheça que algum trabalhador dispõe de condições para exercício de função mais qualificada deverá promovê-lo, mesmo que não estejam preenchidos os limites máximos fixados por este contrato, obtido o parecer favorável do Sindicato.

Cláusula 13.*

(Readmissão)

1. A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à data de 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, terá prioridade absoluta na readmissão na empresa, mantendo direito, contudo, à anterior categoria que ocupava, no caso de existir vaga nesta, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

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

Cláusula 14.*

(Período experimental)

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

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

3. A admissão é considerada definitiva se a entidade patronal não der cumprimento ao disposto no n.º 4 da cláusula 11.*

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

Cláusula 15.*

(Admissão para efeitos de substituição)

1. São permitidos os contratos de trabalho temporário para efeitos de substituição de trabalhadores doentes ou acidentados, grávidas e pós-parto e outros casos expressamente autorizados pelo Sindicato.

2. 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 essa circunstância conste de documento escrito.

3. O contrato celebrado com o substituto só poderá caducar por força da apresentação do substituído, obrigando-se a entidade patronal a conceder àquele um aviso prévio de sete dias, sem o que a admissão se tornará definitiva, ou, se não for possível, a pagar indemnização correspondente a igual número de dias.

4. Quando a caducidade ocorra após dois meses de duração da substituição cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de duas semanas por cada três meses de serviço.

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

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

6. Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço 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.

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

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 16.*

(Categorias profissionais)

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

Grupo I

- 1) Chefe de escritório ou director de serviços;
- 2) Chefe de serviços, departamento ou divisão;

- 3) Chefe de contabilidade;
- 4) Tesoureiro;
- 5) Programador mecanográfico;

Grupo II

- 6) Chefe de secção ou sector;
- 7) Guarda-livros;
- 8) Empregado de serviço de pessoal e contencioso;

Grupo III

- 9) Correspondente em línguas estrangeiras;
- 10) Empregado de serviços de cálculo de custos;
- 11) Empregado de serviços de expedição e receção de mercadorias;
- 12) Empregado de serviços de registo de existências;

Grupo IV

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

Grupo V

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

Grupo VI

- 31) Terceiro-escriturário;
- 32) Operador de telex;

Grupo VII

- 33) Estagiário;
- 34) Dactilógrafo;
- 35) Telefonista;
- 36) Leitor ou leitor-cobrador;
- 37) Cobrador;
- 38) Apontador;
- 39) Recepção;

Grupo VIII

- 40) Contínuo;
- 41) Porteiro de escritório;
- 42) Guarda de escritório e vigilância de instalações;

Grupo IX

- 43) Paquete;
- 44) Servente de limpeza.

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

Grupo I

- 1) Gerente comercial;
- 2) Caixeiro encarregado;
- 3) Caixeiro chefe de secção;
- 4) Chefe de compras;
- 5) Inspector de vendas;
- 6) Encarregado de armazém;

Grupo II

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

Grupo III

- 13) Segundo-caixeiro;
- 14) Caixeiro de mar;
- 15) Angariador;
- 16) Conferente;
- 17) Demonstrador;

Grupo IV

- 18) Terceiro-caixeiro;
- 19) Caixa de balcão;
- 20) Operador de máquinas;
- 21) Propagandista;
- 22) Fiel de armazém;
- 23) Preparador-repositor;

Grupo V (Supermercados)

- 24) Operador encarregado;
- 25) Operador especializado;
- 26) Operador de 1.ª (hipermercados);
- 27) Operador de 2.ª (hipermercados);
- 28) Operador-ajudante;

Grupo VI

- 29) Caixeiro ajudante (ou ajudante de caixeiro);

Grupo VII

- 30) Caixeiro praticante (ou praticante de caixeiro).

Grupo VIII

- 31) Distribuidor;
- 32) Embalador;
- 33) Rotulador-etiquetador;
- 34) Operador de máquinas de embalar;
- 35) Empregado de serviço de pesagem (pesador);

Grupo IX

- 36) Servente.

3. As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas nos números anteriores e anexo I, terão de os reclassificar, no prazo de trinta dias, numa das categorias constantes deste contrato, ouvidos os delegados sindicais e com comunicação ao Sindicato.

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

5. A definição de todas as categorias profissionais enumeradas nos n.º 1 e 2 desta cláusula constam no anexo I ao contrato.

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

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

8. Se um trabalhador executar tarefas susceptíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponda mais elevada retribuição, sem prejuízo da aplicação prévia das regras fixadas nos números precedentes.

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

10. Por iniciativa da associação patronal ou do Sindicato poderá a comissão paritária criar ou reconhecer a existência de outras profissões para além das indicadas, as quais passarão a fazer parte integrante do presente contrato após publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Cláusula 17.^a

(Relações nominais)

1. As entidades patronais obrigarão a organizar e a remeter ao Sindicato, depois de visadas pelos delegados sindicais e CSE, dentro de trinta dias após a entrada em vigor deste contrato e até 20 de Abril de cada ano, para verificação, uma relação nominal, em quadruplicado, donde constem os seguintes elementos, relativos a cada trabalhador: nome, número

de sócio do Sindicato e de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria, número de diurnidades vencidas e retribuição respectiva, além dos que por lei forem exigidos.

2. O Sindicato, depois de conferidas as mencionadas relações, dar-lhes-á o seguinte destino: remeterá duas à delegação do Ministério do Trabalho, que, por sua vez, devolverá uma à entidade patronal, a fim de a mesma ser afixada num local bem visível, e outra ficará na delegação, arquivada; uma permanecerá no arquivo do Sindicato, e uma será devolvida pelo Sindicato à empresa com as anomalias que porventura possam existir e para confronto com a que é enviada pela delegação do Ministério do Trabalho.

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

4. Idêntica relação nominal deverá ser remetida nos mesmos termos ao Sindicato, no prazo de trinta dias, sempre que se verifique qualquer alteração de qualquer dos elementos constantes do quadro, acompanhada da justificação da respectiva alteração. A alteração poderá constar do mapa mensal a que se refere o Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, sem prejuízo da obrigação de remessa em quadruplicado.

5. O disposto nos números anteriores não prejudica o disposto em lei geral, nomeadamente no citado decreto-lei, mas vigorará sempre no que constituir regulamentação específica.

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

7. O incumprimento ou o cumprimento defeituoso ou tardio das obrigações constantes desta cláusula fazem incorrer a entidade patronal nas penalidades legais fixadas para o efeito, nomeadamente no artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

8. As relações nominais serão apresentadas por estabelecimento, ou, sendo comuns, fazendo-se a respectiva discriminação.

Cláusula 18.^a

(Aprendizagem e estágio para profissionais de escritório)

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

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

- 3. Os estagiários e os dactilógrafos farão o seu estágio num período máximo de quatro anos.

Cláusula 19.^a

(Aprendizagem e estágio para os profissionais de comércio)

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Acesso, regras gerais e comuns)

1. O acesso é a promoção de um trabalhador de qualquer categoria profissional de um grupo para outra qualquer de outro grupo que seja hierarquicamente superior àquele, mediata ou imediatamente, e tal acesso pode sempre efectuar-se em qualquer dos casos referidos nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo apenas do disposto nas cláusulas 21.^a e 22.^a

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

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

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

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

6. O tempo despendido ao serviço de uma entidade patronal aproveita sempre ao trabalhador quando for prestar serviço a outra.

Cláusula 21.^a

(Acesso obrigatório dos profissionais de escritório)

1. Consideram-se categorias de acesso obrigatório dos profissionais de escritório as de paquete, es-

tagiário, dactilógrafo, segundo-escriturário e terceiro-escriturário, nas condições enunciadas nos números seguintes.

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

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

4. Os dactilógrafos, logo que completem quatro anos de permanência na profissão ou 24 anos de idade, ingressarão no quadro de escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

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

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

Cláusula 22.^a

(Acesso obrigatório dos profissionais de caixeiro)

1. Consideram-se categorias de acesso obrigatório dos profissionais de caixeiro as de praticante, operador ajudante, caixeiro ajudante, segundo-caixeiro e terceiro-caixeiro, nas condições enunciadas nos números seguintes.

2. Os praticantes terão acesso automaticamente a caixeiro ajudante logo que atinjam 18 anos de idade ou completem a sua aprendizagem.

3. Os caixeiros ajudantes e operadores ajudantes terão acesso automaticamente a terceiros-caixeiros e a segundos-operadores, respectivamente, logo que completem o seu estágio ou atinjam 21 anos de idade.

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

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

SECÇÃO III

Quadros de pessoal

Cláusula 23.^a

(Densidade dos quadros de profissionais de escritório)

1. O número de profissionais de escritório classificados como chefe de secção ou categoria superior

não poderá ser inferior a 10 % do número de profissionais constante dos grupos II, III e IV do n.º 1 da cláusula 16.ª; os restantes profissionais de escritório terão o regime de densidade fixado nos números seguintes e no anexo III do contrato.

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

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

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

5. As entidades patronais com menos de três profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 16.ª terão de atribuir a um deles a categoria de terceiro-escriturário, se a própria entidade patronal ou qualquer dos sócios não exercer, efectivamente, a categoria de chefe de escritório:

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

7. O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários previsto no anexo III, no respectivo quadro de densidades.

8. O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior; as entidades patronais com menos de quatro profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 16.ª poderão sempre ter um dactilógrafo ao seu serviço.

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

Cláusula 24.º

(Densidades dos quadros de profissionais de caixeiro)

1. Os profissionais de caixeiro terão o regime de densidade fixado nos números subsequentes e no anexo III ao contrato.

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

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

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

5. Quando não seja obrigatória a existência de caixeiro encarregado, ou caixeiro chefe de secção, ou operador encarregado de supermercados e o patrão não exerce, com regularidade, as funções próprias de balcão, será o lugar de caixeiro encarregado atribuído ao profissional de categoria mais elevada no respectivo quadro.

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

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

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

9. Nos estabelecimentos do grupo III da zona B, quando só existir um empregado, este, conforme a sua idade, poderá ser admitido com a categoria de praticante ou ajudante de caixeiro.

Cláusula 25.º

(Exercício de actividade pelas entidades patronais)

A entidade patronal ou sócios podem exercer as categorias profissionais mencionadas no grupo I dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 16.ª; se o fizerem de maneira efectiva e a tempo inteiro, indicar-se-ão, no lugar próprio do quadro de pessoal, os seus nomes e categorias, com a observação elucidativa correspondente, contando sempre a sua inclusão para efeitos de densidade. Não poderão, contudo, acumular mais de uma categoria profissional.

Cláusula 26.*

(Organização das relações nominais)

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

2. As relações mencionadas no número anterior serão organizadas dispendo os profissionais pela ordem de grupos e categorias constantes da cláusula 16.*, discriminando primeiramente todos os profissionais de escritório e, depois, todos os profissionais de caixa, se a entidade patronal tiver ao seu serviço profissionais de ambas as espécies, sempre agrupados por estabelecimentos.

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

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

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

6. As relações de pessoal e suas alterações serão dos modelos legalmente aprovados ou, na sua falta, dos modelos actualmente em uso, desde que sejam alterados de modo a conterem todos os elementos exigidos por este contrato.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 27.*

(Deveres da entidade patronal)

1. São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe forem pedidos relativos ao pessoal sindicalizado;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;

- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores ou pelo Sindicato, e devidamente autenticados;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 19.*;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalhador;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Proceder ao desconto nos vencimento do produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que, por declaração escrita, que deverá ser arquivada, expressamente não declarem o contrário, devendo elaborar as respectivas folhas e reter o produto da quotização, a ser cobrada pelo Sindicato no local do trabalho ou onde forem processados os vencimentos;
- l) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- m) Apenas exigir do trabalhador, em princípio, actividade correspondente à categoria para que foi contratado. Quando o interesse da empresa o exija, a entidade patronal poderá encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que isso não implique diminuição na retribuição nem modificação da posição do trabalhador, que beneficiará de tratamento mais favorável quando tal corresponder aos serviços a prestar;
- n) Orientar cuidadosamente a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- p) Tratar com urbanidade os seus colaboradores em empregados e, sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- q) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, não se opondo à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos;
- r) Quaisquer outros definidos na lei e no contrato, nomeadamente os que resultem dos direitos e garantias do trabalhador;
- s) Proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- t) A todos os trabalhadores que frequentem cursos nocturnos ou livres, com interesse para

a sua valorização profissional, deverão as entidades patronais facilitar o cumprimento dos correlativos deveres, sem que por tal facto seja possível impor-lhes tratamento menos favorável ou diminuição de retribuição.

2. A violação, pela entidade patronal, do disposto na alínea j) do número anterior, que deverá estar cumprida por aquela até ao dia 10 de cada mês, implica para esta o pagamento de uma multa, que reverterá a favor do Sindicato, igual ao montante da quotização em falta, sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis.

Ressalva-se a primeira infracção, que dará lugar a aviso por parte do Sindicato, devendo a entidade patronal liquidar o débito no prazo de quinze dias posterior à recepção do aviso.

Cláusula 28.*

(Garantias dos trabalhadores)

1. É absolutamente vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícies das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Baixar a categoria, escalão ou grau ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 31.*, ressalvando-se a transferência para outro local de trabalho sito a menos de 2 km do primeiro, desde que não cause sério prejuízo ao trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática de lock-out;
- k) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, excepto se a reforma não atingir o salário mínimo nacional;
- m) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa.

Cláusula 29.*

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 30.*

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

A prática, por parte das entidades patronais, de qualquer acto ou omissão contrários, ou que violem o disposto nas cláusulas 27.* e 28.*, confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a receber as indemnizações fixadas neste contrato, sem prejuízo das respectivas punições por violação das leis de trabalho.

Cláusula 31.*

(Transferência do trabalhador)

1. Havendo acordo do trabalhador na sua transferência de acordo com a alínea e) da cláusula 28.*, a entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do próprio trabalhador e agregado familiar, mobiliários e outros bens necessários à vida habitual do agregado familiar, suportará o aumento do custo de vida resultante da transferência e suportará os prejuízos acarretados ao trabalhador com a transferência, nomeadamente os que resultarem do tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

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

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 32.*

(Duração do trabalho)

1. O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas e trinta minutos em cada semana, sem prejuízo dos horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2. Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado horário tipo flexível.

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

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

5. Os mapas do horário de trabalho ou suas alterações serão submetidos à aprovação da delegação do Ministério do Trabalho nos termos legais e, se aprovados, as entidades patronais afixá-los-ão em lugar bem visível do escritório ou estabelecimento comercial a que respeitam.

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

Cláusula 33.*

(Trabalho extraordinário)

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

2. Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, e sempre a título facultativo para os trabalhadores, excepto em casos de força maior ou de emergência.

3. Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano.

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

- a) 50 % na primeira hora e 75 % nas seguintes;
- b) 100 % se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 150 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas, no dia de descanso ou feriados.

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

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

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

Cláusula 34.*

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

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

2. O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriado.

3. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior e será remunerado com o acréscimo previsto na alínea c) do n.º 4 daquela cláusula.

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

Cláusula 35.*

(Isenção do horário de trabalho)

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

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

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

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

5. Só podem ser isentos do horário de trabalho, em qualquer caso à excepção dos previstos no n.º 3 desta cláusula e n.º 6 da cláusula 21., os trabalhadores que tenham categorias iguais ou superiores às integradas nos grupos IV do n.º 1 e II do n.º 2 da cláusula 16.*

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

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

Cláusula 36.*

(Horário de trabalho)

1. O trabalho não poderá, excepto nos casos dos números seguintes, começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas. Ao sábado não poderá prolongar-se para além das 12 horas.

2. Os fiéis de armazém e os apontadores terão horário compatível com a natureza das suas funções e da empresa em que prestam serviço, com a duração máxima de quarenta horas e trinta minutos semanais.

3. Os contínuos poderão ter horário de duração superior em meia hora diária ao previsto no regime-regra do n.º 1 da cláusula 32.*

4. Os serventes de limpeza poderão prestar serviço em regime de tempo parcial, sempre que a dimensão dos serviços o não justifique a tempo inteiro.

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

6. O disposto no número anterior entender-se-á sempre sem prejuízo dos demais limites estatuídos nos números antecedentes desta cláusula e na cláusula 32.*

Cláusula 37.*

(Substituição temporária)

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

2. Se a substituição durar mais de sessenta dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior e, se durar mais de oito meses seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído, excepto no caso de a substituição ser motivada por parto, doença, acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou comissões de serviço obrigatórias.

3. Após quinze dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, desde que a entidade patronal reconheça que o substituto revela aptidão para desempenhar cabalmente as funções do substituído.

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 38.*

(Descanso semanal e feriados)

1. O dia de descanso semanal é o domingo.

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

3. São considerados feriados os seguintes dias:

a) Angra do Heroísmo:

Segunda-feira do Espírito Santo;
Segunda-feira da Serreta.

Praia da Vitória:

Segunda-feira do Espírito Santo;
Terça-feira das Lajes.

S. Jorge (Calheta):

Segunda-feira do Espírito Santo;
Segunda-feira a seguir ao primeiro do
mingo de Setembro.

S. Jorge (Velas):

Segunda-feira do Espírito Santo;
Segunda-feira a seguir ao último domingo
de Julho.

Graciosa (Santa Cruz):

Segunda-feira do Espírito Santo;
Segunda segunda-feira do mês de Agosto;

b) Em toda a área de aplicação do contrato, os feriados obrigatórios como tais decretados e a segunda-feira das festas do Espírito Santo;

c) Também em toda a área de aplicação do contrato, os que seguem:

Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Quinta-feira da Ascensão;
Primeira oitava do Natal (dia 26 de Dezembro);

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

Cláusula 39.*

(Férias)

1. O trabalhador tem direito a gozar as férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3. O trabalhador só tem direito, porém, a gozar férias no ano subsequente ao da sua admissão se nele tiver prestado, pelo menos, noventa dias de serviço.

4. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional o subsídio relativo ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como o subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja sanção disciplinar de despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

5. O período das férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

6. Aos profissionais chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da incorporação. Não sendo possível o seu gozo integral por tardio conhecimento da incorporação, serão gozados os dias possíveis e paga a retribuição normal por aqueles que não forem gozados.

7. No ano em que regressem, terminada a prestação de serviço militar obrigatório, serão concedidas férias aos trabalhadores, desde que prestem ou venham a prestar nesse ano, pelo menos, noventa dias de serviço efectivo.

8. O gozo de férias interrompe-se com a baixa médica devidamente comprovada, finda a qual o pro-

fissional regressa ao serviço. O período não gozado será iniciado em data que não colida com o plano de férias.

9. O período mínimo de férias será de três semanas ou de um mês (trinta dias), conforme o profissional tenha menos ou mais de dois anos de actividade profissional no termo do ano civil a que as férias digam respeito, ou no momento em que inicie o gozo de férias.

10. A falta de prestação de serviço efectivo no decurso do ano a que as férias respeitam regular-se-á pelo disposto na cláusula 49.*

11. O disposto nesta cláusula não prejudica a possibilidade de utilização do regime especial previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho.

12. No caso de cessação do contrato de trabalho por falecimento do trabalhador, à viúva ou filhos caberão os direitos referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 40.*

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

1. O direito a férias é irrenunciável e, com exceção dos casos previstos nos n.os 4 e 6 da cláusula anterior, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

2. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

3. As entidades patronais remeterão anualmente à delegação da SET, em duplicado e até ao fim de Janeiro, um mapa dos períodos de férias estabelecidos para cada profissional, o qual só poderá ser alterado com o acordo, por escrito, do(s) interessado(s).

Cláusula 41.*

(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 quíntuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

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

3. Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado este facto, por escrito, ao trabalhador, ou não responda dentro de um prazo marcado ao pedido de informação solicitada, por escrito, pelo trabalhador.

4. O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 42.*

(Proibição de acumulação de férias)

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

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

3. Terão ainda direito a cumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade em ilha do ex-distrito de Angra do Heroísmo, quando as pretendam gozar noutras ilhas dos Açores ou Madeira, no continente ou estrangeiro.

Cláusula 43.*

(Proibição de exercício de outra actividade durante as férias)

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

Cláusula 44.*

(Licença sem retribuição)

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

2. O período da licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da cláusula 51.*

4. Durante este período aplicar-se-ão as normas em vigor para suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

5. Da concessão de licença nos termos desta cláusula deverá a entidade patronal dar sempre conhecimento ao Sindicato.

Cláusula 45.*

(Retribuição durante as férias)

1. A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que aqueles receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser paga antes do seu início.

2. Antes do inicio das suas férias, os profissionais abrangidos pelo presente contrato de trabalho receberão das entidades patronais um subsídio de montante igual à remuneração correspondente ao período de férias (100%).

Cláusula 46.*

(Faltas)

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

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

Cláusula 47.*

(Faltas justificadas)

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

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

j) Notificação judicial ou administrativa com carácter vinculativo.

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

Cláusula 48.^a

(Consequências das faltas justificadas)

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

2. Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto a retribuições, as faltas referidas na alínea g) da cláusula 47.^a na parte em que excederam os créditos de horas previstos na cláusula 6.^a

Cláusula 49.^a

(Faltas não justificadas)

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

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

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

Cláusula 50.^a

(Impedimentos prolongados)

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

2. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva e até ser proferida a sentença final, e bem assim ao condenado em prisão efectiva por crime culposo ou não desonroso, desde que por período não superior a sessenta dias.

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

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

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

Cláusula 51.^a

(Substituição do trabalhador impedido)

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

(Retribuições mínimas mensais)

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

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

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

4. Sempre que a dimensão da empresa o permita deverá a entidade patronal, sem prejuízo das retribuições estabelecidas, atribuir aos trabalhadores ao seu serviço participação nos resultados do empreendimento — quer sob a forma de gratificação, quer sob a forma de percentagem — sobre os lucros ou qualquer outra.

Cláusula 53.^a

(Diuturnidades)

1. Os profissionais abrangidos pelo presente contrato têm direito a uma diuturnidade de 3 % por cada

ano de permanência ao serviço da mesma entidade patronal em categoria sem promoção obrigatória, até ao limite de oito diuturnidades.

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

3. Para efeitos de diuturnidades consideram-se como mesma categoria aquelas que estejam incluídas ou equiparadas ao mesmo grupo de classificação e da tabela salarial, com exclusão das que tiverem promoção obrigatória a outra de grupo superior.

4. Sem prejuízo do vencimento do direito à diuturnidade, os valores correspondentes não serão devidos nos casos em que isso lhe for permitido, nos termos da legislação em vigor, 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, nos termos do número anterior, em valor inferior ao correspondente à diuturnidade, terá direito à diferença entre o valor desse aumento e o correspondente às diuturnidades vencidas.

6. Para efeitos de diuturnidade, conta-se o tempo e permanência na categoria anteriormente à data da entrada em vigor do presente contrato, vencendo tantas diuturnidades quantas as vencidas.

Cláusula 54.^a

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

1. Para efeitos de aplicação da tabela de remunerações mínimas de trabalho, conforme anexo II, são as entidades patronais abrangidas pelo contrato classificadas em duas zonas, A e B, e dentro dessas em três grupos: I, II e III.

2. A zona A abrange as entidades patronais estabelecidas na cidade de Angra do Heroísmo e na Vila da Praia da Vitória e a zona B as estabelecidas na restante zona.

3. Os grupos abrangem:

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

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

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

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

esse facto, e em caso algum, descer daquele grupo, nem reduzir os ordenados que pagavam anteriormente.

5. As empresas agrícolas ficarão incluídas no grupo correspondente à contribuição mais elevada, predial ou industrial, que pagarem.

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

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

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

- Nos casos dos n.ºs 3, 4 e 5, certidão ou recibo legalmente comprovativo do grupo em que se acham classificadas e respeitantes ao ano mais recente em relação ao da apresentação da relação nominal em que, por força da lei, devesse ter sido feita a última liquidação;
- No caso do n.º 6, declaração autenticada com o carimbo e assinada por quem de direito em nome da sociedade, em que se diga qual o número de trabalhadores aludido no n.º 6 desta cláusula e quais os estabelecimentos ou locais de trabalho onde prestam serviço.

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

Cláusula 55.^a

(Forma de pagamento e talão)

1. A retribuição deve ser paga em dinheiro.

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

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

$$RDn = \frac{Rm}{30}, \text{ em que:}$$

- RDn = ao valor da retribuição diária normal;
- Rm = ao valor da retribuição mensal efectivamente paga ao profissional.

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

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

$$Rhn = \frac{Rdn}{Hs: 6}, \text{ em que:}$$

- a) Rhn = ao valor da retribuição normal;
- b) Rdn = ao valor da retribuição diária normal, com o arredondamento referido no n.º 4;
- c) Hs = ao número de horas de trabalho normais por semana praticado na respectiva empresa.

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

Cláusula 56.^a

(Lugar do cumprimento)

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

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

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

Cláusula 57.^a

(O tempo do cumprimento)

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

(Compensações e descontos)

1. A entidade patronal não pode compensar a retribuição de trabalho com créditos que tenha sobre o

trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da Previdência ou outras entidades ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado por auto de conciliação;
- c) As multas a que se refere o n.º 2 da alínea c) da cláusula 74.^a;
- d) As amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal para construção ou aquisição de casas a estes destinadas;
- e) Aos preços de refeições no local do trabalho, da utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitado pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador consentidas por este;
- f) Aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição.

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

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

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

Cláusula 59.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de

serviço prestado no ano da cessação, considerando-se sempre como completo o último mês de trabalho.

4. Em caso de falecimento, o direito referido no n.º 3 caberá à viúva ou filhos.

Cláusula 60.^a

(Deslocações)

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

2. Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe á o produto do coeficiente 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil limitada de 200 contos, compreendendo passageiros.

Cláusula 61.^a

Quando na mesma empresa trabalhem empregados de nacionalidade portuguesa e estrangeira, não poderão os primeiros receber remuneração inferior às efectivamente recebidas pelos segundos no exercício das mesmas ou equivalentes funções.

Cláusula 62.^a

Terão direito a um adicional de 20 % sobre o ordenado que auferem todos os trabalhadores que tenham poderes de gerência ou administração delegados pela entidade patronal por meio de procuração.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

1. O contrato de trabalho cessa por (causas de cessação):

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

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

3. Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a causa, deverá ser dado conhecimento, por es-

crito, ao Sindicato no prazo de cinco dias, a contar da data em que o facto ocorrer.

Cláusula 64.^a

(Rescisão com justa causa)

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

2. A entidade patronal que pretender despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por meio de processo disciplinar, elaborado nos termos do disposto nos diplomas legais gerais ou específicos aplicáveis.

Cláusula 65.^a

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

1. Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela lei geral ou pelas alíneas a) a d) do n.º 2 da cláusula 74.^a

2. Poderão constituir justa causa para despedimento do trabalhador:

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

Cláusula 66.^a

(Justa causa para rescisão por parte do trabalhador)

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

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

- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste contrato;
- d) Falta de condições higiênicas, segurança, moralidade e disciplina do trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou de superiores hierárquicos do trabalhador, por forma a forçar este a tomar a iniciativa de pôr termo ao contrato;
- h) Aplicação por parte da entidade patronal de sanções abusivas.

2. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 64.^a

Cláusula 67.^a

(Indemnização por despedimento)

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

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

Cláusula 68.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

Cláusula 69.^a

(Despedimentos abusivos, consequências)

1. Consideram-se abusivos os despedimentos sem justa causa aplicados aos trabalhadores nas condições previstas na cláusula 76.^a e ainda os expressamente considerados como tal neste contrato.

2. O trabalhador despedido abusivamente tem direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a receber a indemnização nos termos gerais da lei.

Cláusula 70.^a

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

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

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

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

Cláusula 71.^a

(Encerramento definitivo)

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

2. No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 64.^a

Cláusula 72.^a

(Declaração de carácter definitivo do encerramento)

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvidos os organismos sindicais interessados e o Ministério do Trabalho, e sempre ressalvadas as normas específicas sobre despedimentos colectivos.

Cláusula 73.^a

(Falência e insolvência da empresa)

1. Não é considerado como justa causa o despedimento individual ou colectivo, resultante do encerramento parcial ou total do estabelecimento, sede ou delegação, quaisquer que sejam as razões invocadas.

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

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

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

Cláusula 74.^a

(Alteração da entidade patronal)

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

(Reestruturação de serviços)

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

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 76.^a

(Recompensas)

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

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

2. No livro de registo de pessoal ou fichas individuais, que todas as entidades patronais abrangidas pelo

contrato são obrigadas a possuir, independentemente do número de profissionais que tenham ao seu serviço, terão de registar-se especificamente as recompensas dos profissionais aludidas nas alíneas b) e c), com indicação dos motivos da sua concessão.

Cláusula 77.^a

(Sanções)

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

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

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

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

4. A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias a contar do momento em que teve lugar ou que foram conhecidas da entidade patronal ou logo que cessou o contrato de trabalho.

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

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

7. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infacção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

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

9. O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 2 desta cláusula reverterá integralmente para o Fundo Nacional de Abono de Família.

10. A aplicação da sanção de despedimento só pode fazer-se mediante processo disciplinar organizado nos termos da cláusula 61.^a

11. A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades compe-

tentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, podendo o mesmo consistir na apresentação dos respectivos processos disciplinares.

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

Cláusula 78.^a

(Processo disciplinar)

O procedimento instaurado ao trabalhador por infracção disciplinar obedecerá às disposições gerais de direito aplicáveis.

Cláusula 79.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusarem-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei geral e deste contrato, não devam obediência;
- c) Exercerem ou candidatarem-se a funções de organismos sindicais, de previdência, delegado sindical ou outras de natureza sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

2. Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

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

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho e segurança social

Cláusula 80.^a

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

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

- a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, às mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posição incômoda e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença do parto;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora terá direito à diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e o subsídio que lhe for pago pela Previdência;
- d) Interromper o trabalho diário, pelo total de uma hora, repartido pelo máximo de dois períodos, para assistência aos filhos durante os primeiros seis meses após o parto, e ainda pelo mesmo, pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartido de igual forma. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho e sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) Não serem despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, proibição que abrange a hipótese de despedimento colectivo.

2. Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nessas condições, tenham um agregado familiar.

Cláusula 81.^a

(Trabalho de menores)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

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

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

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 de frequência e do facto de haver sido admitido a exame.

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

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

Cláusula 83.^a

(Trabalho de idosos e diminuídos)

Aos profissionais idosos e diminuídos, como tais se entendendo aqueles que, por virtude da idade, doença ou acidente, possuem capacidade de trabalho reduzido, aplicar-se-á, quer na admissão, quer no respeitante às condições de trabalho e sua retribuição, o que disponha a lei, sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas 81.^a e 82.^a

Cláusula 84.^a

(Complemento por acidente ou doença profissional)

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

2. Na situação referida no número anterior, quando seja possível a reconversão, a empresa manterá e actualizará a remuneração efectiva do trabalhador até à sua reforma, independentemente de qualquer pensão a que ele tenha direito.

Cláusula 85.^a

(Início do pagamento dos complementos)

Em qualquer das situações previstas na cláusula 84.^a os complementos nela referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial de incapacidade.

Cláusula 86.^a

(Higiene e segurança)

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

CAPÍTULO XI

Comissões paritárias e de conciliação e julgamento

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 87.^a

(Constituição da comissão paritária e funções)

1. Até trinta dias após a entrada em vigor deste contrato colectivo é constituída uma comissão paritária, composta por três elementos, representando os

trabalhadores e outros três representando as entidades patronais.

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

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

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

5. Os representantes das entidades patronais e dos trabalhadores poderão fazer-se assistir por técnicos, que poderão participar apenas na qualidade de assessores.

Cláusula 88.^a

(Mandato)

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

2. A comissão paritária poderá convidar um representante do Ministério do Trabalho a assistir às suas reuniões sem direito a voto. Contudo, se assim for acordado, o mesmo poderá ter voto de desempate.

Cláusula 89.^a

(Funcionamento)

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

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

3. Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para obtenção dos fins a atingir, sendo as despesas porventura havidas suportadas por igual por ambas as partes.

Cláusula 90.^a

(Deliberações)

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

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

3. A mesma validade será atribuída às deliberações tomadas com recurso ao voto de qualidade previsto no n.º 2 da cláusula 86.^a

SECÇÃO II

Comissão de conciliação e julgamento

Cláusula 91.^a

(Constituição e competência)

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 92.^a

(Garantias de manutenção de regalias)

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

Cláusula 93.^a

(Prevalência de normas)

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

Cláusula 94.^a

(Força vinculativa dos anexos e notas do contrato)

Os anexos e notas respectivas ao presente contrato obrigam as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos do mesmo modo que o próprio contrato, dele se considerando para todos os efeitos parte integrante.

Cláusula 95.^a

(Reclassificações)

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

ANEXO I

Definição de funções das categorias profissionais

1 — Profissionais de escritório

1. *Chefe de escritório e director de serviços.* — O profissional que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviços ou apenas dois ou mais chefes de secção.

2. *Chefe de serviços, departamento ou divisão.* — O profissional que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento dos serviços, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

3. *Chefe de contabilidade.* — O profissional que dirige a secção de contabilidade quando esta não constitui um departamento principal dos serviços.

4. *Contabilista.* — O profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento. Enfim, supervisiona e orienta toda a actividade contabilística da empresa.

5. *Tesoureiro.* — O profissional que dirige a tesouraria em escritórios em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica os totais indicados pelas diversas caixas e confere as existências das mesmas; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Tem ajudantes sob as suas ordens.

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

7. *Chefe de secção ou sector.* — O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho de um grupo de

profissionais ou dirige um grupo de trabalhadores ou tem sob a sua direcção um serviço específico.

8. *Guarda-livros.* — O profissional que, sob a direcção imediata do contabilista, se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar outros trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela sua ordem e execução destes trabalhos.

9. *Empregado do serviço de pessoal e contencioso.* — O profissional que atende às vagas na empresa, informando-as das condições de admissão, e faz o registo do respectivo pessoal; prepara para os novos trabalhadores fichas biográficas e fichas de assiduidade, onde inscreve anotações relativas a promoções, prémios, castigos e faltas; organiza o processo de cada trabalhador; arquiva as informações dos respectivos chefes sobre o trabalho dos subordinados. Trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal com entidades públicas ou privadas, nomeadamente caixas de previdência, secções de finanças, sindicatos e companhias de seguros; ocupa-se dos pedidos de informação e da correspondência relacionada com os antecedentes do pessoal, podendo ainda passar certificados aos trabalhadores que deixam a empresa. Acompanha os processos que corram por qualquer tribunal ou repartição.

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

11. *Empregado de serviços de cálculo de custo.* — O profissional que calcula o custo de salários, matérias-primas, despesas gerais e outros custos de exploração a partir de dados colhidos para este fim; calcula as despesas referentes aos diversos sectores da empresa ou da organização interessada e apresenta as informações obtidas na forma requerida. Prepara, em certos casos, relatórios indicando os custos totais, preços de venda e lucro.

12. *Empregado de serviços de expedição e recepção de mercadorias.* — O profissional que fiscaliza a expedição ou recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições ou recepções efectuadas. Examina as características das mercadorias a expedir;

estuda os horários e as tarifas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar; assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição; faz registos de expedição e recepção; ocupa-se de diversos assuntos, especialmente os seguros, despachos na alfândega, levantamento das mercadorias, seu transporte e entrega; verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos; anota os danos e perdas e toma as disposições necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários. É por vezes encarregado de empacotar certos artigos para a expedição. É, por vezes, especializado e pode ser designado segundo o género de mercadorias de que se ocupa, a natureza dos trabalhos que efectua ou o meio de transporte utilizado, tais como agente de tráfego de serviço aéreo, despachante de escritório.

13. *Empregado de serviços de registo de existências.* — O profissional que faz o registo das existências e verifica as quantidades de mercadorias existentes numa empresa; examina as ordens de entrega ou de saída e faz nos livros os registos necessários; calcula as existências nos diferentes departamentos, estuda relatórios de produção, os registos de vendas ou outros registos e avalia as necessidades futuras; faz requisições para completar as existências. É, por vezes, encarregado de fiscalizar periodicamente a conformidade dos registos de existências e verificar os inventários que outros trabalhadores elaborem.

14. *Escriturário.* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correia recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, em caso de não haver secção de contencioso.

15. *Caixa de serviços financeiros.* — O profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo das contas relativas a transacções a pronto pagamento respeitantes à gestão de um negócio. Recebe numerário e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; recebe cheques, prepara os fundos destinados a serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para

os levantamentos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode, por vezes, executar diversas outras tarefas relacionadas com as transacções financeiras.

16. *Ajudante de guarda-livros.* — O profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

17. *Operador mecanográfico.* — O profissional que acciona máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, *collatores-reprodutores*, intercaladores, calculadoras, tabuladoras ou do tipo processador electrónico; prepara a máquina para o trabalho mediante o programa que lhe é fornecido; introduz as fichas perfuradas a banda magnética ou a fita perfurada na máquina em movimento; vigia o trabalho; recolhe os resultados da operação obtidos em listas impressas, fichas perfuradas, banda magnética ou ficha perfurada, dá-lhes o destino conveniente e organiza registos de controlo.

18. *Auxiliar de programador mecanográfico.* — O profissional que colabora com o programador ao nível da execução; elabora os desenhos de organigramas e diagramas segundo os esquemas que lhe são fornecidos ou directrizes recebidas; organiza e mantém em ordem a biblioteca e toda a documentação que diz respeito aos programas e análise de problemas; faz a testagem de programas e acompanha a execução dos trabalhos pelo processador.

19. *Classificador arquivista.* — O profissional que classifica e arquiva sistematicamente em processos a correspondência, facturas, recibos e outros documentos; examina os documentos a arquivar; separa-os e coloca-os em arquivos, numerando os processos; retira os documentos pedidos e mantém um registo das pessoas que os retêm; completa ou modifica as informações constantes dos processos. Pode ser designado segundo o sistema de arquivo ou a natureza dos documentos classificados.

20. *Empregado de serviços de estatística.* — O profissional que efectua apuramentos estatísticos a partir de fontes de informação correntes ou especiais; estuda o género de informações estatísticas que é necessário obter e procura documentar-se pedindo relatórios especiais e outros esclarecimentos que lhe permitam organizar mapas estatísticos; verifica e confronta as informações obtidas; calcula os totais, médias, percentagens e outros dados de pormenor e apresenta-os sob a forma requerida.

21. *Calculador (ajudante de actuário).* — O profissional que auxilia o actuário na parte de execução de cálculos; estabelece os esquemas mais convenientes à elaboração do cálculo, segundo fórmulas ou outras indicações recebidas dos actuários, preocupando-se simultaneamente com os aspectos de aproximação e verificações; efectua os cálculos mais simples, recorrendo, por vezes, a tabelas, fichas ou outros dados, sem qualquer intervenção do actuário.

22. Empregado de serviços de cálculo e pagamento de salários. — O profissional que regista-as horas de trabalho efectuadas por cada assalariado e calcula os salários a pagar. Elabora um registo de horas de chegada e da saída dos trabalhadores, calcula as horas de trabalho efectuadas por cada assalariado; calcula a remuneração com base nas horas de trabalho efectuadas, número de peças produzidas, prémios ganhos e outros factores; inscreve os montantes nas folhas de pagamentos com o nome dos trabalhadores, taxas de remuneração e outras informações. Pode distribuir sobreescritos de pagamento.

23. Ajudante de tesoureiro. — O profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do tesoureiro ou de quem desempenha estas funções, e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com as de tesoureiro.

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

25. Esteno-dactilógrafo em geral. — O profissional que nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados; estenografa relatórios, cartas ou outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas, manuscritas ou registo de máquinas de ditar. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-cera (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

26. Secretário esteno-dactilógrafo. — O profissional que nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos textos, nomeadamente ditados, e executa trabalhos de escritório de carácter geral, a fim de libertar deles um funcionário de categoria superior; nota em estenografia cartas, relatórios e outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas ou registos de máquinas de ditar; marca entrevistas para o seu chefe e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atendendo ao telefone e faz chamadas telefónicas; transmite o correio pessoal e a correspondência importante ao seu chefe e assegura por sua própria iniciativa a correspondência corrente; ocupa-se de processos.

27. Esteno-dactilógrafo técnico. — O profissional que nota em estenografia textos técnicos ou outros que exijam conhecimentos especiais. Regista em estenografia textos que tratem de assuntos especializados exigindo principalmente o emprego de termos ou locuções técnicas ou o conhecimento de línguas estrangeiras. Transcreve em dactilografia notas estenográficas ou registos de máquinas de ditar.

28. Esteno-dactilógrafo. — O profissional que nota em estenografia diversos géneros de textos: toma

notas estenográficas em reuniões, conferências, sessões de tribunais, elaborando, por vezes, as respectivas actas; nota em estenografia relatórios, cartas ou outros textos; dita as suas notas estenográficas a um dactilógrafo ou regista-as por meio de uma máquina de ditar ou transmite-as por transcrição a um dactilógrafo.

29. Operador de máquina de contabilidade. — O profissional que trabalha com uma máquina de contabilidade para registar operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade. Pode ser designado segundo o género de máquina de contabilidade que utilize ou a natureza dos documentos contabilísticos que elabora.

30. Perfurador-verificador mecanográfico. — O profissional que acciona o teclado de uma máquina para registar os dados por meio de uma série de perfurações feitas em cartões mecanográficos ou o teclado de uma máquina semelhante para verificações dos cartões já perfurados.

31. Operador de «telex». — O profissional que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

32. Estagiário. — O profissional que faz a sua aprendizagem para escrivário.

33. Dactilógrafo. — O profissional que dactilografa em papel ou noutras matérias: dactilografa cartas, notas e textos análogos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outro meio, efectua à máquina cópias de documentos existentes; imprime, por vezes, papel-cera (*stencil*), com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência.

34. Telefonista. — O profissional que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registos ou cópias de correspondência. Os telefonistas serão classificados de 1.^a ou 2.^a classe, conforme trabalhem respectivamente com aparelhos de capacidade superior a 16 postos suplementares e de 16 ou menos postos suplementares.

35. Leitor-cobrador. — O profissional que lê e anota os números de contagem de contadores em casa dos clientes e pode receber as verbas constantes dos re-

cibos correspondentes aos gastos anteriores; visita as casas dos clientes a fim de ler e anotar os números de contagem; verifica se o contador está em boa ordem; pode receber o valor dos recibos que lhe forem confiados e relativos a contagem anterior; faz seguir para quem de direito, as notas de contagem e os valores recebidos; assinala os defeitos encontrados nos contadores.

36. *Cobrador*. — O profissional que executa fora dos escritórios cobranças, pagamentos e depósitos; visita os devedores e cobra as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos; faz pagamentos a credores que visita e aceita os recibos; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito.

37. *Apontador*. — O profissional que assiste à entrada e saída do pessoal; percorre os trabalhos para reanotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula através das fichas de trabalho os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

38. *Recepção*. — O profissional que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

39. *Continuo*. — O profissional que executa diversos serviços em escritórios e repartições; anuncia visitantes, encaminha-os e informa-os. Faz recados; estampilha e entrega correspondência; executa diversos serviços análogos. Faz, por vezes, alguns serviços de limpeza geral ligeira. Pode ser designado por «chefe de pessoal menor», quando chefa e vigia os diferentes contínuos num organismo ou empresa, devendo, neste último caso, ser necessariamente de 1.ª classe.

40. *Porteiro de escritório*. — O profissional que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de correspondência.

41. *Guarda de instalações*. — O profissional que assegura a defesa e conservação das instalações da entidade patronal e de outros valores que lhe estejam confiados.

42. *Paquete*. — O menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

43. *Servente de limpeza*. — O profissional que procede à limpeza das instalações.

44. *Guarda-livros em regime livre*. — O profissional que executa as mesmas tarefas acima definidas para o guarda-livros, mas que trabalha em regime livre (base: uma hora por dia ou um dia por semana).

2 — Profissionais do comércio

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

2. *Caixeiro-encarregado e operador-encarregado*. — O profissional que no estabelecimento substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

3. *Caixeiro-chefe de secção*. — O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com o mínimo de três profissionais.

4. *Chefe de compras*. — O profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

5. *Inspector de vendas*. — O profissional que inspeciona os serviços dos caixeiros, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados, pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

6. *Encarregado de armazém*. — O profissional que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

7. *Caixeiro*. — O profissional que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enumera o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

8. *Prospector de vendas*. — O profissional que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os

meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

9. *Técnico de vendas ou caixeiro especializado.* — O profissional que vende no comércio por grosso ou a retalho mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a escolher, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz pôr ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos de venda.

10. *Caixeiro-viajante.* — O profissional que solicita encomendas, promove vendas e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecedo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

11. *Promotor de vendas.* — O profissional que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

12. *Caixeiro de praça.* — O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

13. *Caixeiro de mar.* — O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas relativamente aos fornecimentos para navios.

14. *Angariador.* — O profissional que executa tarefas semelhantes às do propagandista, em empresas prestadoras de serviços, com vista a conseguir a sua aquisição por parte dos eventuais clientes; toma nota das encomendas e transmite-as ao departamento da empresa encarregado de as efectivar.

15. *Conferente.* — O profissional que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua saída.

16. *Demonstrador.* — O profissional que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

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

18. *Operador de máquinas.* — O profissional cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza, por operador de empilhador, operador de monta-cargas, operador de ponte móvel, etc.

19. *Propagandista.* — O profissional encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e accentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

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

21. *Preparador-repositor.* — O profissional que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais através da nota respetiva. Pode repor nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

22. *Operador de supermercados.* — O profissional que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor.

Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as de adscrição a cada uma das funções ou em regime de adscrição a cada uma das funções, ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

23. *Ajudante de caixeiro e operador-ajudante*. — O profissional que faz o estágio para caixeiro ou operador.

24. *Praticante de caixeiro*. — O profissional que está em regime de aprendizagem de algumas tarefas profissionais que competem aos trabalhadores das categorias precedentemente indicadas.

26. *Distribuidor*. — O profissional que distribui as mercadorias a clientes ou sectores de vendas.

27. *Embalador*. — O profissional que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas; dobra, embrulha e arruma pequenos artigos em recipientes, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e immobiliza-as, utilizando diversos materiais de travamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis, e de marcar nas superfícies exteriores o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

28. *Rotulador-etiquetador*. — O profissional que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

29. *Operador de máquinas de embalar*. — O profissional que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado; se necessário para a máquina e retira os recipientes que se apresentam com deficiência; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes precede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagens ou a máquina com que opera.

30. *Empregado de serviços de pesagem*. — O profissional que pesa as mercadorias entregues, recebidas, utilizadas ou fabricadas e mantém registos apropriados; coloca as mercadorias ou dirige a colocação nos estrados da balança ou outros dispositivos de pesagem; lê a graduação do aparelho de pesagem; tem em conta o peso da embalagem ou dos aparelhos de manutenção e anota esses elementos num registo; confronta os dados relativos às mercadorias pesadas e elabora os extractos e relatórios necessários.

31. *Servente*. — O profissional que executa tarefas não especificadas não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

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

Angra do Heroísmo, 22 de Dezembro de 1976.

ANEXO II

Níveis salariais

Remunerações mínimas dos profissionais de escritório

Nível	Categorias profissionais	Grupo I	Grupos II e III
I	Chefe de escritório ou director Chefe de serviços, departamento ou divisão Chefe de contabilidade Contabilista Tesoureiro Programador mecanográfico	9 500\$00	9 000\$00

Nível	Categorias profissionais	Grupo I	Grupos II e III
II	Chefe de secção ou sector Guarda-livros Empregado de serviço de pessoal e contencioso Empregado de serviço de planeamento de produção	8 500\$00	8 000\$00
III	Correspondente em línguas estrangeiras Empregado de serviço de cálculo e custos Empregado de serviço de expediente e recepção de mercadorias Empregado de serviço de registo de existências	8 000\$00	7 500\$00
IV	Primeiro-escriturário Caixa de serviços financeiros Ajudante de guarda-livros Operador mecanográfico Auxiliar de programador mecanográfico Classificador-arquivista Empregado de serviços de estatística Calculador (ajudante de actuário) Empregado de serviços de cálculo e pagamento de salários Ajudante de tesoureiro Secretário(a) da direcção	7 700\$00	7 200\$00
V	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo secretário Esteno-dactilógrafo técnico Estenógrafo (taquígrafo) Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador mecanográfico	7 200\$00	6 650\$00
VI	Terceiro-escriturário Operador de telex	6 400\$00	5 900\$00
VII	Estagiário e dactilógrafo: 1.º ano 2.º ano 3.º ano 4.º ano Telefonista: 1.ª classe 2.ª classe Leitor ou leitor-cobrador: 1.ª classe 2.ª classe Apontador Recepção	4 500\$00 4 750\$00 5 000\$00 5 500\$00 5 500\$00 5 000\$00 6 500\$00 6 000\$00 6 000\$00 5 700\$00	4 000\$00 4 300\$00 4 550\$00 4 800\$00 5 250\$00 4 650\$00 6 250\$00 5 800\$00 5 700\$00
VIII	Contínuo: 18 anos 19 anos Mais de 20 anos e até dois anos de serviço 1.ª classe 2.ª classe Porteiro de escritório Guarda de escritório Paquete: 14 anos 15 anos 16 anos 17 anos Servente de limpeza Guarda-livros em regime livre	4 000\$00 4 400\$00 4 900\$00 5 600\$00 5 300\$00 5 300\$00 1 850\$00 2 250\$00 2 500\$00 3 000\$00 3 750\$00 2 800\$00	3 800\$00 4 200\$00 4 500\$00 5 400\$00 5 200\$00 5 300\$00 1 650\$00 2 000\$00 2 250\$00 2 750\$00 3 750\$00 2 600\$00

Nota. — Os profissionais que exerçam funções de caixa terão direito a um abono mensal de 500\$ para faltas.

Remunerações mínimas dos profissionais de comércio

Nível	Categorias profissionais	Zona A			Zona B		
		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo I	Grupo II	Grupo III
I	Gerente comercial	9 100\$00	8 800\$00	7 500\$00	9 100\$00	8 800\$00	7 500\$00
	Caixearo-encarregado						
	Caixearo-chefe de secção	8 800\$00	8 300\$00	6 850\$00	8 800\$00	8 300\$00	6 850\$00
	Chefe de compras						
	Inspector de vendas						
II	Encarregado de armazéns						
	Primeiro-caixearo						
	Prospector de vendas ou mercados	7 250\$00	6 600\$00	6 000\$00	7 200\$00	6 500\$00	5 900\$00
	Técnico de vendas ou caixearo especializado						
	Caixearo-viajante						
III	Promotor de vendas						
	Caixearo de praça						
	Segundo-caixearo						
	Caixearo de mar	6 800\$00	6 000\$00	5 100\$00	6 800\$00	5 750\$00	5 100\$00
	Angariador						
IV	Conferente						
	Demonstrador						
	Terceiro-caixearo						
	Caixa de balcão ou supermercados	6 150\$00	5 500\$00	4 700\$00	6 100\$00	5 300\$00	4 600\$00
	Operador de máquinas						
V	Propagandista						
	Fiel de armazém						
	Preparador-repositor						
	Operador encarregado de supermercados	8 800\$00	8 300\$00	6 850\$00	8 800\$00	8 300\$00	6 850\$00
	Operador especializado de supermercados	7 250\$00	6 600\$00	6 000\$00	7 200\$00	6 500\$00	5 900\$00
VI	Operador de 1.º (supermercados e hipermercados)	6 800\$00	6 000\$00	5 100\$00	6 800\$00	5 750\$00	5 100\$00
	Operador de 2.º (supermercados e hipermercados)	6 150\$00	5 500\$00	4 700\$00	6 100\$00	5 300\$00	4 600\$00
	Operador ajudante:						
	1.º ano	5 200\$00	4 600\$00	4 000\$00	4 600\$00	4 000\$00	3 400\$00
	2.º ano	5 400\$00	4 800\$00	4 200\$00	4 800\$00	4 200\$00	3 800\$00
VII	3.º ano	5 600\$00	5 000\$00	4 400\$00	5 000\$00	4 400\$00	4 000\$00
	Caixearo-ajudante:						
	1.º ano	4 200\$00	3 600\$00	3 500\$00	4 100\$00	3 500\$00	3 400\$00
	2.º ano	4 300\$00	4 000\$00	3 900\$00	4 200\$00	3 900\$00	3 800\$00
	3.º ano	4 400\$00	4 200\$00	4 100\$00	4 300\$00	4 100\$00	4 000\$00
VIII	Caixearo-praticante:						
	1.º ano	2 200\$00	2 000\$00	1 900\$00	2 100\$00	1 900\$00	1 750\$00
	2.º ano	2 600\$00	2 350\$00	2 250\$00	2 500\$00	2 250\$00	2 150\$00
	3.º ano	3 000\$00	2 800\$00	2 700\$00	2 900\$00	2 700\$00	2 600\$00
	4.º ano	3 400\$00	3 200\$00	3 100\$00	3 300\$00	3 100\$00	3 000\$00
IX	Distribuidor						
	Embalador						
	Etiquetador	5 000\$00	4 700\$00	4 400\$00	4 900\$00	4 600\$00	4 200\$00
	Rotulador						
	Operador de máquinas de embalar						
IX	Empregado de serviços de pesagem						
	Servente	5 000\$00	4 700\$00	4 400\$00	4 900\$00	4 600\$00	4 200\$00

a) Os profissionais que se compreendam em categorias superiores às referidas no nível I auferirão um vencimento nunca inferior ao de gerente comercial acrescido de 15 %.

b) Os profissionais que exerçam funções de caixa terão direito a um abono mensal de 500\$ para faltas.

c) Aos contribuintes do grupo B que já pagavam mais de 30 000\$ de contribuição industrial ou tinham doze ou mais empregados ao seu serviço aplicar-se-á a tabela do grupo I.

ANEXO III
Quadros de densidades
1 — Profissionais de escritório
1 — Escriturários

	Número de escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiros	-	-	1	1	1	1	2	2	3	3
Segundos	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2 — Leitores, leitores-cobradores, cobradores e contínuos

	Número de profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
De 1. ^a classe	-	1	2	1	2	2	2	2	2	3
De 2. ^a classe	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

Nota. — Havendo mais de dez profissionais, observar-se-ão, quanto aos que excedem este número, as proporções mínimas fixadas neste quadro. As densidades no quadro destes profissionais implicarão as respectivas classificações.

Quadros base de densidades

2 — Profissionais de comércio

1 — Caixeiros

Categorias profissionais	Número de profissionais que contam para densidades																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Caixeiro-chefe de seção ...	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Primeiro-caixeiro	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Segundo-caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
Terceiro-caixeiro	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5
Caixeiro-ajudante	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
Praticante	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5

Categorias profissionais	Número de profissionais que contam para densidades																								
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Caixeiro-chefe de seção ...	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Primeiro-caixeiro	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7
Segundo-caixeiro	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	9	9	9	9
Terceiro-caixeiro	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9
Caixeiro-ajudante	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	10
Praticante	5	6	6	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10

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

2 — Operadores de supermercados

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

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

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

3 — Profissionais de armazém

Nos armazéns que tenham	Haverá
Até 10 trabalhadores	1 fiel de armazém.
De 11 a 15 trabalhadores	1 encarregado e 1 fiel de armazém.
De 16 a 24 trabalhadores	1 encarregado e 2 fiéis de armazém.
25 ou mais trabalhadores	1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

Angra do Heroísmo, 22 de Dezembro de 1976.

Pela Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

*José Dinis do Couto.
(Assinatura ilegível.)
Manuel Pereira Rodrigues de Sousa.
(Assinatura ilegível.)
Valdemar Simões Martins.
Noé do Rosário Santos Martins.
José Henrique Oliveira.
(Assinatura ilegível.)*

Aditamento

O n.º 6 da cláusula 20.ª, por acordo das partes, passa a ter a seguinte redacção:

O tempo de prática despendido ao serviço de uma entidade patronal aproveita sempre ao tra-

balhador quando for prestar serviço a outra. Idóneos para prova de serviço os documentos a que se referem a alínea e) do n.º 1 da cláusula 27.ª e n.º 3 da cláusula 36.ª

Angra do Heroísmo, 4 de Janeiro de 1977.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio:

*José Dinis do Couto.
Valdemar Simões Martins.
Noé do Rosário Santos Martins.
(Assinatura ilegível.)
Manuel Pereira Rodrigues dos Santos.
José Henrique Oliveira.*

Pela Associação Comercial e Industrial:
(Assinaturas legíveis.)

Depositado em 15 de Abril de 1977, a fl. 45, livro n.º 1, com o n.º 211, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre as Assoc. da Imprensa Diária e não Diária, agências noticiosas e o Sind. dos Jornalistas

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Este contrato obriga todas as empresas proprietárias de órgãos de comunicação social filiadas nas Associações da Imprensa Diária e não Diária e agências noticiosas, por um lado, e todos os jornalistas ao seu serviço, por outro, representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

Cláusula 2.ª

O contrato entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e vigorará pelo prazo mínimo legal após a sua publicação, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão no termo do primeiro ano de vigência.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

a) Categorias profissionais

Cláusula 3.ª

Para efeitos deste contrato, consideram-se jornalistas os indivíduos que exercem, em tempo inteiro, por forma efectiva, permanente e remunerada, com exclusiva ressalva de situações diferentes já anteriormente existentes e consignadas por escrito, as funções descritas na cláusula seguinte.

Cláusula 4.ª

1. Os jornalistas abrangidos por este contrato distribuem-se pelas seguintes categorias:

a) *Redactor*. — É o jornalista que redige, com carácter definitivo, artigos, crónicas, reportagens e noticiário nacional e internacional;

- b) *Repórter*. — É o jornalista que colige elementos, obtém entrevistas, descreve acontecimentos e faz reportagens, redigindo sem carácter definitivo;
- c) *Repórter fotográfico*. — É o jornalista exclusivamente incumbido de reportagens fotográficas;
- d) *Estagiário*. — É o indivíduo que executa as tarefas do repórter em regime de aprendizagem.

2. Para efeitos do previsto quadro de densidade e retribuições, os jornalistas distribuem-se por dois grupos, pertencendo o repórter ao 1.º grupo, o redactor ao 2.º grupo os repórteres fotográficos podem ser distribuídos quer no 1.º quer no 2.º grupo.

3. A classificação dos jornalistas nas categorias acima referidas será feita de acordo com as funções efectivamente exercidas, não podendo as empresas encarregar os profissionais de tarefas não compreendidas no âmbito das suas funções, mas podendo estes executá-las de sua livre vontade. Poderão todavia as empresas, a título temporário e sem carácter de regularidade, atribuir ao trabalhador serviços diferentes, desde que não modifiquem substancialmente a sua posição nem lhe diminuam a retribuição.

4. Os chefes e subchefes de redacção e os coordenadores de secção são redactores investidos nas funções de chefia ou coordenação, podendo regressar às funções de simples redactores a seu pedido, ou por determinação da empresa, mediante pré-aviso de dois meses.

5. Os chefes, subchefes e coordenadores de secção que à data da entrada em vigor deste contrato estavam já investidos no cargo, nos termos do último período do § 6.º da cláusula 10.ª do CCT anterior, mantêm os direitos adquiridos em matéria de remuneração mensal no caso de regressarem às funções de redactor.

6. Aqueles que à data da entrada em vigor deste contrato não se encontravam nas condições do parágrafo anterior manterão, em caso de regresso às funções de redactor, a remuneração mensal de chefia ou subchefia, desde que tenham efectivamente exercido esses cargos durante mais de dois anos completos.

7. O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas jornalísticas proprietárias de:

- a) Jornais diários com sede e circulação principal fora de Lisboa e Porto, com tiragem média mensal por número inferior a 30 000 exemplares;
- b) Jornais não diários com tiragem média mensal por número inferior a 30 000 exemplares;
- c) Revistas com tiragem média mensal por número inferior a 20 000 exemplares.

8. As empresas referidas no número anterior procurarão, no entanto, e na medida do possível, reger-se pelas normas estabelecidas nesta e em todas as outras cláusulas nas quais se aplicar ressalva idêntica.

Cláusula 5.ª

São exigidas como habilitações mínimas para os jornalistas (excepto os que se encontrarem em actividade à data da entrada em vigor deste contrato) o curso complementar dos liceus ou equivalência oficial, salvo casos especiais, que serão obrigatoriamente objecto de apreciação por parte do Sindicato.

Cláusula 6.ª

Os chefes e subchefes de redacção serão designados pelo director, com voto favorável do conselho de redacção, quando existir.

b) Admissão

Cláusula 7.ª

A admissão de jornalistas, estagiários ou candidatos num órgão de comunicação social é condicionada por este contrato, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de fiscalizar o cumprimento das normas constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 8.ª

Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com a idade superior a 18 anos.

Cláusula 9.ª

As empresas não poderão ter ao seu serviço jornalistas não habilitados com a respectiva carteira profissional.

Cláusula 10.ª

1. Salvo no período experimental previsto na cláusula seguinte, não podem as empresas admitir ao seu serviço e distribuir tarefas jornalísticas aos candidatos à profissão, antes de ser apresentada ao sindicato, através dos delegados sindicais, a documentação comprovativa de que reúnem as condições exigidas para o exercício da mesma.

2. O Sindicato é obrigado a dar o seu parecer até quinze dias após a entrada da documentação exigida ou a notificar o interessado para que a complete, do que dará conhecimento à empresa.

Cláusula 11.ª

1. A admissão de um candidato à profissão ou de um jornalista é condicionada por sessenta dias individuais, durante os quais o trabalhador pode despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização.

2. Findo o período de experiência, compete à empresa, com parecer favorável do conselho de redacção, quando existir, decidir da admissão do candidato a estagiário.

3. A admissão de um repórter ou redactor que ingressasse num órgão de comunicação social a convite expresso da respectiva empresa, faz-se sempre a título definitivo.

4. Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, considerar-se-á apenas para o efeito de despedimento sem justa causa que o trabalhador dispõe de cinco anos de antiguidade na empresa, salvo acordo mais favorável.

5. O disposto nos n.^{os} 3 e 4 desta cláusula não se aplica às empresas referidas no n.^º 7 da cláusula 4.^a

c) Carreira profissional

Cláusula 12.^a

1. As empresas organizarão livremente os seus quadros de acordo com as normas estabelecidas neste contrato.

2. O período de experiência a que se refere o n.^º 1 da cláusula anterior conta sempre para efeitos de antiguidade.

3. Findo o período de experiência, e desde que a admissão se torne definitiva, o candidato inicia a sua carreira profissional passando a estagiário.

4. No fim do estágio, o jornalista é automaticamente promovido a repórter ou repórter fotográfico.

5. O estágio tem a duração de dois anos.

6. O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas referidas no n.^º 7 da cláusula 4.^a

d) Densidade de quadros

Cláusula 13.^a

1. O número de candidatos em período de experiência num dado momento não poderá exceder 5% do total de profissionais ao serviço de cada redacção.

2. O número de estagiários não poderá exceder 10% do total de profissionais ao serviço da mesma redacção.

3. Quando as percentagens referidas nos números anteriores não se exprimirem por números inteiros, a aproximação será feita por excesso, entendendo-se autorizados mínimos de um e dois, respectivamente.

4. Nos órgãos de comunicação social que publiquem ou efectuem regularmente reportagens fotográficas é obrigatória a existência de, pelo menos, um repórter fotográfico.

5. As redacções dos órgãos de comunicação social terão obrigatoriamente um chefe e um subchefe.

6. Nos órgãos de comunicação social cujos quadros tenham menos de dez jornalistas é facultativa a existência do subchefe.

7. Do total de jornalistas com o estágio concluído, ao serviço da mesma redacção, dois terços deverão pertencer ao 2.^º grupo, fazendo-se o arredondamento

desde número por excesso se a percentagem—se não exprimir por inteiro. Para este efeito, consideram-se os grupos no seu conjunto e incluindo no 2.^º grupo todos os jornalistas que exerçam funções de chefia e coordenação.

8. Os jornalistas do 1.^º grupo só podem ser promovidos ao 2.^º grupo decorrido um ano sobre o termo do estágio.

9. As promoções são da competência da empresa, ouvido o conselho de redacção, quando existir.

10. Os jornalistas do 1.^º grupo são automaticamente promovidos ao 2.^º grupo decorridos dez anos de permanência naquele e na mesma empresa, salvo oposição do conselho de redacção.

11. O disposto nos n.^{os} 4 e seguintes desta cláusula não se aplica às empresas referidas no n.^º 7 da cláusula 4.^a

Cláusula 14.^a

As empresas são obrigadas a enviar os mapas de pessoal às entidades referidas na lei e nos respectivos prazos.

e) Despedimento

Cláusula 15.^a

Os jornalistas só poderão despedir-se ou ser despedidos nos termos da lei, com as modificações constantes do presente contrato.

Cláusula 16.^a

Não pode haver despedimentos sem justa causa.

Cláusula 17.^a

1. Para efeitos deste contrato são considerados como justa causa de despedimento os factos e situações tipificados na lei geral.

2. É nomeadamente considerada justa causa de despedimento, por parte dos jornalistas:

- a) A conduta intencional e manifesta da empresa, directamente ou através dos seus superiores hierárquicos, de forma a levar o jornalista a pôr termo ao contrato;
- b) Ter sofrido a aplicação de uma sanção abusiva;
- c) A inobservância reiterada pela empresa das normas estabelecidas no regulamento de higiene e segurança elaborado de harmonia com a lei e anexo a este contrato.

3. A existência de justa causa de despedimento do trabalhador pela empresa deve ser verificada em processo disciplinar.

Cláusula 18.^a

1. Quando o trabalhador resolver o contrato com justa causa, tem direito a auferir as indemnizações e todas as restantes regalias que lhe caberiam se fosse

despedido sem justa causa, se maiores direitos lhe advierem da aplicação da lei ou do previsto neste contrato.

Cláusula 19.^a

Além das indemnizações previstas na lei e neste contrato, o trabalhador não fica impedido de responsabilizar civil e penalmente a empresa, nos termos da lei geral.

Cláusula 20.^a

Verificando-se o encerramento temporário ou a suspensão do órgão de comunicação social, o jornalista mantém todos os seus direitos.

Cláusula 21.^a

Verificando-se a transmissão ou a fusão da empresa com outra ou outras, os jornalistas mantêm todos os direitos que possuíam, tornando-se a empresa adquirente ou a que resultar da fusão inteiramente responsável pela continuação do cumprimento dos contratos individuais de trabalho e deste contrato colectivo.

CAPÍTULO III Prestação de trabalho

a) Horário de trabalho

Cláusula 22.^a

1. O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, divididas por cinco dias.

2. O período de trabalho diário poderá ser cumprido em sete horas seguidas, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, ou em sete horas divididas por um intervalo de descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo qualquer dos períodos ser superior a cinco horas.

3. Nas agências noticiosas com menos de dez jornalistas definidos nos termos da cláusula 4.^a, não se aplica o disposto nos n.^{os} 1 e 2 desta cláusula, mas não podendo observar-se condições inferiores às consagradas no acordo colectivo que este contrato vem substituir. Nas agências noticiosas com dez ou mais jornalistas, o período normal de trabalho pode dividir-se por seis dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 31.^a, em turnos não superiores a seis horas.

4. O esquema dos horários deve ser estabelecido por mútuo acordo ou consignado em regulamento interno da empresa.

5. Nos órgãos de comunicação social diários e não diários com sede fora de Lisboa e Porto observar-se-á apenas o disposto na lei geral.

Cláusula 23.^a

1. O serviço externo, quer tenha lugar no local normal de trabalho, quer em qualquer outro ponto do País ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo efectivo da sua duração.

2. O serviço externo deve ser prestado, sempre que possível, dentro do período normal de trabalho, não se contando, para efeito do disposto no número anterior, o intervalo de descanso, salvo se este fizer parte integrante do serviço.

3. O serviço prestado além do período normal de trabalho é considerado extraordinário e pago nos termos da cláusula 44.^a

b) Trabalho extraordinário

Cláusula 24.^a

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

2. Não se considera trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, até ao limite de quarenta horas semanais;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um feriado, quando essas suspensões tenham sido solicitadas às empresas pelos trabalhadores.

3. O trabalho extraordinário não pode ser compensado em tempo.

4. O trabalho extraordinário deve ser prestado só em casos de manifesta urgência de serviço.

Cláusula 25.^a

São motivos para recusa de prestação de horas extraordinárias o facto de residir fora da localidade onde se situa o local de trabalho normal, a doença ou debilidade física comprovadas por médico e a frequência de qualquer estabelecimento de ensino oficial ou com cursos oficializados, assim como o cumprimento de quaisquer mandatos em organismo sindicais e de previdência.

Cláusula 26.^a

Os trabalhadores não podem ser obrigados a prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de duzentas e quarenta horas por ano, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

Cláusula 27.^a

As empresas devem possuir, nos termos da lei, um registo de horas de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

Cláusula 28.^a

1. As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, que se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2. O serviço de piquete deve, na medida do possível, ser organizado de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3. O serviço de piquete será remunerado como trabalho extraordinário.

Cláusula 29.^a

1. O trabalho extraordinário que não seja prestado no prolongamento imediato da jornada de trabalho contará sempre pelo mínimo de duas horas, acrescidas do tempo necessário para os transportes pela via mais rápida.

2. Não se aplica o disposto no número anterior às empresas referidas no n.º 7 da cláusula 4.^a

Cláusula 30.^a

1. O trabalho prestado num dia de folga, feriado ou de férias contará sempre pelo mínimo de um dia completo de trabalho e será pago pelo dobro da remuneração normal, tendo os jornalistas direito a um dia de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

2. Não se observará o disposto nesta cláusula nas empresas mencionadas no n.º 7 da cláusula 4.^a

c) Descanso semanal

Cláusula 31.^a

1. Os jornalistas têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo um deles em princípio ao domingo nos jornais que não se publiquem nesse dia.

2. O jornalista que não descanse ao domingo tem direito a gozar uma folga nesse dia de sete em sete semanas.

3. Nos jornais que se publicam ao domingo e naqueles em que seja necessário e normal o trabalho nesse dia para possibilitar a publicação na manhã seguinte, o trabalho prestado nesse dia não tem remuneração especial, salvo o disposto no n.º 2 e salvaguardando o total de cento e quatro folgas a que durante o ano o jornalista tem direito.

4. Nos jornais que não se publicam ao domingo poderão ser estabelecidos piquetes para cobrir os acontecimentos e notícias desse dia, não podendo, no entanto, ser nomeados para esse piquete jornalistas mais do que uma vez de cinco em cinco semanas.

5. O trabalho prestado ao domingo nos termos do número anterior não tem remuneração especial, devendo os jornalistas designados para esse piquete gozar as suas folgas em dias consecutivos na semana imediata.

6. Nas agências noticiosas com menos de dez jornalistas definidos nos termos da cláusula 4.^a não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, mas não podendo observar-se condições inferiores às consagradas no acordo colectivo que este contrato vem subs-

tituir. Nas outras agências noticiosas o princípio geral consignado no n.º 1 desta cláusula será aplicado com as adaptações requeridas pelas condições especiais dessa actividade, com salvaguarda das cento e quatro folgas anuais.

7. O regime de descanso semanal na parte não abrangida nos números anteriores será estabelecido por mútuo acordo com a empresa ou fixado em regulamento interno, recomendando-se, no entanto, que a marcação dos dois dias de descanso seja feita, tanto quanto possível, em dias consecutivos.

8. Para as empresas referidas no n.º 7 da cláusula 4.^a observar-se-á o disposto na lei geral.

Cláusula 32.^a

Para efeitos deste contrato consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
Dia do Corpo de Deus;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde o órgão de comunicação social tiver a sede.

Cláusula 33.^a

Nos órgãos de comunicação social em que os jornalistas folgarem em dias diferentes da semana (com excepção do dia ou dias de folga geral da redacção), sempre que um feriado em que se não publique o respectivo jornal coincida com o seu dia de folga o jornalista tem direito a descansar num dos três dias seguintes.

d) Férias

Cláusula 34.^a

O período de férias é de trinta dias.

Cláusula 35.^a

Na fixação do período de férias os jornalistas que tiverem filhos em idade escolar têm prioridade na escolha dos meses de Julho, Agosto e Setembro, sem prejuízo do serviço.

e) Faltas

Cláusula 36.^a

Em matéria de faltas observar-se-á o disposto na lei geral.

f) Direitos e garantias

Cláusula 37.^a

É vedado às empresas:

- a) Exigir dos jornalistas actos ou omissões que colidam com os deveres emergentes do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista e, quanto às agências noticiosas, do regulamento interno da empresa, quando escrito, e desde que tenha sido aprovado pela maioria dos trabalhadores;
- b) Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;
- c) Obrigar o jornalista a emitir opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas e religiosas ou a redigir notícias que antecipadamente se reconheçam como falsas por deturparem ou escamotearem a verdade dos factos.

Cláusula 38.^a

1 As empresas devem:

- a) Instalar os jornalistas de acordo com as normas estabelecidas no Regulamento de Higiene e Segurança anexo a este contrato e elaborado de acordo com a lei;
- b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato de trabalho, devendo fazer referência ao seu comportamento e competência, desde que pedida pelo interessado;
- c) Prestar ao sindicato ou aos seus delegados, quando pedidos, esclarecimentos sobre a situação profissional dos trabalhadores.

2. Nas empresas referidas no n.º 7 da cláusula 4.^a observar-se-á, em matéria de higiene e segurança, apenas o que se encontrar consignado na lei geral.

Cláusula 39.^a

1. As empresas deverão, tanto quanto possível, na admissão de elementos nos seus quadros de redacção dar preferência aos jornalistas desempregados.

2. Para o efeito, o Sindicato deverá fornecer regularmente às empresas uma relação actualizada dos jornalistas inscritos na lista de desempregados.

CAPÍTULO IV

Remunerações de trabalho

a) Vencimentos

Cláusula 40.^a

1. São as seguintes as remunerações mínimas dos jornalistas abrangidos por este contrato:

Chefe de redacção	17 500\$00
Subchefe de redacção	15 250\$00

Jornalistas do 2.º grupo	13 200\$00
Jornalistas do 1.º grupo	11 500\$00
Estagiários do 2.º ano	8 500\$00
Estagiários do 1.º ano	6 400\$00
Período de experiência	4 700\$00

2. Aos jornalistas ao serviço dos jornais não diários com tiragem média mensal por número superior a 30 000 exemplares e das revistas com tiragem média mensal por número superior a 20 000 exemplares será aplicada a tabela referida no número anterior, com uma dedução de 5 %. O valor que resultar desta dedução será aumentado para a meia centena de escudos imediata, quando não corresponder a centenas ou meias centenas completas.

3. São as seguintes as remunerações dos jornalistas ao serviço de jornais diários com sede fora de Lisboa e Porto e com tiragem média mensal, por número, inferior a 30 000 exemplares:

Chefe de redacção (acordar com a empresa).	
Redactor	8 000\$00
Repórter	7 000\$00
Estagiário do 2.º ano	6 000\$00
Estagiário do 1.º ano	5 500\$00
Candidato	5 000\$00

4. O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas referidas no número 7 da cláusula 4.^a

5. A aplicação destas tabelas far-se-á a contar de 1 de Janeiro de 1977, para efeitos exclusivamente da remuneração mensal definida na cláusula 46.^a, devendo o respectivo pagamento estar regularizado no prazo de três meses a contar da publicação deste contrato.

Cláusula 41.^a

1. Os repórteres fotográficos que trabalhem com máquinas fotográficas e flash electrónico de sua propriedade terão direito a um subsídio mensal de 2000\$. Este subsídio é de 1100\$ nas empresas referidas no n.º 2 da cláusula 40.^a

2. Os jornalistas responsáveis pelas delegações em Lisboa e no Porto perceberão vencimento correspondente ao do subchefe de redacção.

3. O jornalista que eventualmente substituir outro de categoria superior terá direito ao abono diário da diferença entre o seu vencimento e o que àquele competir.

4. Os redactores que exerçam funções de coordenação de secção receberão, pelo menos, mais 10 % que a retribuição constante da tabela de retribuições.

5. O disposto nesta cláusula não se aplica às empresas referidas no n.º 7 da cláusula 4.^a

b) Diuturnidades

Cláusula 42.^a

1. Os jornalistas têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a respectiva remuneração mínima men-

sal por cada período de cinco anos na mesma empresa e grupo até ao mínimo de três diuturnidades.

2. Para os redactores que, nos termos deste contrato, forem ou tiverem sido chamados a funções de chefia, a contagem de antiguidade para efeitos de diuturnidade e o respectivo cálculo será sempre feito com base na data da promoção a redactor e na remuneração mínima desta categoria.

3. Para os jornalistas das empresas referidas no n.º 7 da cláusula 4.ª, a contagem de antiguidade para efeitos desta cláusula opera-se a partir da data da entrada em vigor deste contrato.

c) Subsídios

Cláusula 43.º

1. Os jornalistas têm direito a receber anualmente um subsídio de férias, igual em remuneração percebida durante o respectivo período.

2. Quando por motivo de doença ou impedimento legal o jornalista não puder gozar as férias no período previsto na lei, deve, mesmo assim, receber o subsídio a que tem direito.

Cláusula 44.º

As horas extraordinárias serão pagas com um aumento de 100 %, independentemente de serem feitas no período nocturno ou diurno.

Cláusula 45.º

Por altura do Natal, e nunca depois do dia 20 de Dezembro, o jornalista tem direito a receber uma gratificação correspondente a 100 % da sua remuneração mensal.

Cláusula 46.º

Para efeito deste contrato, entende-se por remuneração mensal a soma do ordenado base, respectivas diuturnidades e outras remunerações acessórias fixas ou de carácter permanente.

d) Ajudas de custo

Cláusula 47.º

1. Nos casos em que o serviço externo obrigue a pernoitar fora do distrito sede da redacção onde trabalha, o jornalista terá direito a receber, além das despesas referidas no número seguinte, uma compensação por cada dia completo de serviço externo correspondente a $\frac{2}{30}$ da sua remuneração mensal, não havendo nunca lugar ao pagamento de horas extraordinárias eventualmente prestadas nesse período.

2. O disposto no n.º 1 desta cláusula não se aplica às empresas proprietárias de publicações não diárias, as quais pagarão todas as horas extraordinárias que os jornalistas eventualmente fizerem em serviço externo.

3. Nos casos acima referidos, os jornalistas têm o direito ao pagamento das despesas de transporte justificadas e uma ajuda de custo diária para pagamento de despesas de alimentação e alojamento, fixada em:

Continente	500\$00
Ilhas adjacentes	750\$00
Europa e Norte de África	1 500\$00
Outros países	2 500\$00

4. Os jornalistas podem, se o preferirem, optar pelo pagamento das despesas justificadas em detrimento do esquema estabelecido no número anterior.

5. — Se estiverem previamente garantidas total ou parcialmente as despesas da estadia, deverá ser seguido o critério do número anterior quanto às despesas que não estiverem garantidas.

6. — O disposto nesta cláusula não se aplica ao n.º 7 da cláusula 4.ª

Cláusula 48.º

Para efeito de cálculo de retribuição de horas extraordinárias, ou qualquer outro, o valor da hora simples é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que Rm corresponde à remuneração mensal e n ao número de horas semanais que o jornalista tem de cumprir dentro do seu período normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Processo disciplinar

Cláusula 49.º

1. As entidades patronais detêm o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, nos termos da lei e deste contrato.

2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

Cláusula 50.º

1. As sanções disciplinares são as previstas na lei, não podendo todavia a suspensão exceder vinte e quatro dias por infracção e sessenta dias em cada ano civil.

2. Para efeito da graduação das sanções a aplicar, deverá atender-se à circunstância em que a infracção foi cometida, à natureza e gravidade da infracção, ao comportamento anterior e à personalidade do infrator.

3. Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma sanção.

Cláusula 51.º

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano contado sobre a data em que a mesma foi cometida.

2. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos dez dias seguintes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida da entidade patronal.

Cláusula 52.^a

1. A aplicação das sanções a que se refere a cláusula 51.^a depende sempre do processo disciplinar escrito.

2. O processo será instruído por um instrutor designado pela entidade patronal, se possível licenciado em Direito.

Cláusula 53.^a

1. Produzidas as provas que indiciam a infracção, o instrutor elaborará nota de culpa, da qual constará a descrição dos factos imputados ao trabalhador, que lhe será comunicada por carta registada com aviso de recepção e da qual constará o prazo dentro do qual lhe é lícito deduzir a sua defesa.

2. O arguido terá o prazo de dez dias para deduzir a sua defesa e requerer a produção de quaisquer provas, o que fará por escrito ou oralmente, à sua escolha, devendo neste último caso as suas declarações ser reduzidas a auto.

3. Na hipótese prevista na parte final do número anterior, o trabalhador poderá fazer-se assistir pelo delegado sindical, ou, na sua falta, por um representante do Sindicato.

4. São obrigatoriamente ouvidas pelo instrutor as testemunhas indicadas pelo arguido, até ao máximo de cinco por cada infracção.

5. No caso de as testemunhas se encontrarem fora da localidade onde a infracção foi cometida, poderão ser ouvidas através de carta registada com aviso de recepção e resposta nos mesmos termos, sendo de dez dias o prazo a atribuir para as respostas.

6. Efectuada a produção das provas pelo instrutor, o processo será presente à entidade patronal, que poderá proceder ou mandar o instrutor proceder a quaisquer outras diligências que se mostrem razoavelmente necessárias para proferir a decisão.

7. As decisões de despedimento são obrigatoriamente precedidas de exame dos autos pelos organismos representativos dos trabalhadores e da observância dos prazos estabelecidos na lei, devendo sempre haver um prazo mínimo de oito dias para aqueles organismos se pronunciarem, sobre os casos em que haja disposição legal imperativa que doutro modo regulamente.

8. Em caso de despedimento, será sempre conferida ao trabalhador uma nota escrita com indicação da causa que o motivar e com transcrição tanto do parecer do órgão representativo dos trabalhadores como da proposta do instrutor.

Cláusula 54.^a

Na tramitação do processo disciplinar são observados ainda os prazos seguintes:

- a) A nota de culpa deverá ser formulada nos dez dias subsequentes à instauração do processo;
- b) A proposta do instrutor deverá ser deduzida no prazo de dez dias a contar da conclusão da produção de prova;
- c) A decisão final deverá ser proferida no prazo de dez dias após a formulação daquela proposta ou após a produção de melhor prova que a entidade patronal requeira ou ordene, o que poderá ser requerido e ordenado também dentro de dez dias após recepção da proposta.

Cláusula 55.^a

Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar seriamente inconveniente, sem prejuízo, porém, do pagamento da retribuição.

Cláusula 56.^a

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância deste contrato e sempre que motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas no regulamento de higiene e segurança deste contrato;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei de imprensa, do contrato, do Código Deontológico ou do Estatuto do Jornalista e, quanto às agências noticiosas, o regulamento interno da empresa, quando existir, e desde que tenha sido aprovado pela maioria dos trabalhadores;
- d) Exercer, ou candidatar-se a funções, em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, conselhos de redacção, conselho de imprensa, ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;
- e) Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da empresa onde trabalha;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho;
- g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;
- h) Opor-se a que a empresa o obrigue a desvirtuar ou a escamotear a verdade;
- i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos que lhe assistem.

2. Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até um ano após qualquer dos factos enunciados nas alíneas *a), b), c) e h)* do n.º 1 desta cláusula; até dois anos após os mencionados nas alíneas *e), f), g) e i)* e cinco anos após os factos mencionados na alínea *d)*.

Cláusula 57.^a

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

2. Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei, não podendo nunca ser inferior a vinte e quatro meses da remuneração mensal.

3. Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da remuneração perdida.

4. As sanções aplicadas sem instrução de processo disciplinar são sempre consideradas abusivas e, como tal, dando lugar à indemnização prevista nos números anteriores, sem prejuízo da nullidade absoluta de que estão feridas.

5. Os n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula não se aplicam às empresas de publicações não diárias, que nesta matéria se regularão apenas pela lei geral.

CAPÍTULO VI

Previdência

Cláusula 58.^a

1. A empresa é obrigada a pagar a remuneração mensal completa ao jornalista com baixa por doença, pelo período máximo de doze meses, devendo este, quando receba o subsídio da caixa de previdência, fazer entrega da respectiva importância na tesouraria da empresa.

2. É reduzido a noventa dias o período mencionado no número anterior para as empresas constantes do n.º 7 da cláusula 4.^a

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Cláusula 59.^a

1. A empresa obriga-se a proporcionar aos jornalistas todos os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas, incluindo transportes individuais, não podendo os jornalistas ser obrigados a utilizar os seus carros ao serviço da empresa.

2. Ficam por ora dispensadas da observância do n.º 1 desta cláusula as empresas a que se refere o n.º 7 da cláusula 4.^a

Cláusula 60.^a

As associações patronais e o Sindicato reconhecem a vantagem que tem para os profissionais de imprensa e, reflexamente, para as empresas, a realização de cursos, seminários e outras formas de aperfeiçoamento profissional. Nesses termos, e sem a isso se obrigarem, comprometem-se a levar a cabo iniciativas nesse sentido, sendo as respectivas despesas compartilhadas entre os diversos organismos interessados, se nesse ponto, e caso a caso, se concordar.

Cláusula 61.^a

As empresas não podem, em qualquer caso, admitir ou manter ao seu serviço trabalhadores com funções jornalísticas em condições menos favoráveis do que as consignadas neste contrato, valendo porém para as empresas mencionadas no n.º 7 da cláusula 4.^a as ressalvas oportunamente feitas.

Cláusula 62.^a

1. As infracções ao estabelecido neste contrato colectivo de trabalho serão punidas nos termos gerais da legislação aplicável.

2. O pagamento das multas aplicadas pela inobservância do disposto neste contrato não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida nem o pagamento das indemnizações a que der lugar.

3. O produto das multas que não tenha destino fixado por lei reverterá para o Fundo de Assistência da Caixa de Previdência e Abono de Família dos Jornalistas.

Cláusula 63.^a

Os jornalistas que trabalhem num órgão de comunicação social de propriedade das empresas abrangidas pelo presente contrato não poderão, sem prévia autorização escrita dos responsáveis pela empresa, passar a exercer simultaneamente actividade efectiva, permanente e remunerada noutra órgão de comunicação social. A infraction a esta disposição constituirá justa causa de despedimento.

Cláusula 64.^a

As empresas poderão, no âmbito da sua regulamentação interna e dentro do espírito de criar um certo equilíbrio sectorial e de evitar um desnível excessivo de situações, estabelecer regras nos termos seguintes:

I — Não acumulação entre si de remunerações fixas acessórias, compreendendo nesta designação as isenções de horário de trabalho, complementos ou contratos especiais, trabalho nocturno, ou outros acertos que

não sejam o ordenado base, diuturnidades ou a remuneração de coordenação referida no n.º 4 da cláusula 42.º;

- 2 — Limitação do número de trabalhadores a efectuar trabalho nocturno, o qual não deverá ultrapassar 40 % do quadro da redacção, bem como do número de horas, o qual não deverá exceder três horas e meia por dia e por trabalhador;
- 3 — Fixação de uma remuneração mensal, entendida nos termos da cláusula 46.º, que não deverá em nenhum caso ultrapassar 150 % da remuneração mensal estabelecida neste contrato para cada categoria, sem prejuízo dos direitos já adquiridos.

Cláusula 65.º

Não podem as empresas, por efeito deste contrato, efectuar quaisquer despedimentos, baixar a categoria dos jornalistas ao seu serviço, diminuir as remunerações, nem retirar quaisquer outras regalias.

Cláusula 66.º

A resolução das situações omissas ou duvidosas resultantes da aplicação do presente contrato será tomada por uma comissão mista para cada ramo abrangido, constituída por representantes em partes iguais do Sindicato e da Associação da Imprensa Diária ou da Associação da Imprensa não Diária, ou de um representante comum das agências noticiosas, por eles designado, ou quais reunirão em conjunto se o caso omissso ou duvidoso respeitar a todos, designadamente perante os efeitos de eventuais alterações do Decreto-Lei n.º 49-A/77.

Qualquer das comissões, quer quando reúnem cada uma por si, quer quando reúnem em conjunto, poderão chamar às reuniões representantes do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Estado da Comunicação Social, devendo fazê-lo na hipótese prevista na parte final do período anterior.

Regulamento de higiene e segurança anexo ao contrato colectivo dos jornalistas (elaborado de acordo com a legislação em vigor).

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a instalar os jornalistas nas melhores condições de segurança, higiene e conforto possíveis, tendo em vista a defesa da saúde do trabalhador e o aumento da produtividade do trabalho.

Para todas as empresas que não sejam as mencionadas no n.º 7 da cláusula 4.º ficam assim a valer os artigos seguintes, embora às excepcionadas se aplique o disposto no n.º 8 da mesma cláusula.

Artigo 2.º

O ruido máximo permitido na sala de redacção, em circunstâncias normais de trabalho, não deve exceder 45 dB.

Artigo 3.º

As temperaturas na sala de redacção devem ser controladas de forma a não excederem os seguintes limites:

	Máximo	Mínimo
Verão	26°	22°
Inverno	24°	20°

Artigo 4.º

A iluminação na sala de redacção deve ser fixada entre o mínimo 800 lx e o máximo 1000 lx.

Artigo 5.º

A humidade relativa da sala da redacção deve ser controlada de forma a não exceder os seguintes limites:

Máximo — 70 %;
Mínimo — 30 %.

Artigo 6.º

A capacidade mínima de ar respirável por cada pessoa que trabalha na sala de redacção não deve ser inferior a 10 m³, devendo o local estar em condições de o ar poder ser renovado totalmente seis vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m³ por minuto.

Artigo 7.º

A limpeza da sala da redacção deve ser feita sempre que possível fora das horas normais de trabalho.

Artigo 8.º

As empresas são obrigadas a cumprir e a fazer cumprir este regulamento de higiene e segurança, exigindo dos jornalistas que zelem pelo asseio e bom estado de funcionamento do local de trabalho e bem assim dos instrumentos e restante material que estiver à sua disposição.

Artigo 9.º

As empresas devem assegurar o funcionamento de uma fonte de água potável e com temperatura adequada, em local higienicamente indicado, perto da sala de redacção, de forma a ser utilizada por todo o pessoal em boas condições de higiene.

Artigo 10.º

As empresas obrigam-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os jornalistas ao seu serviço:

- a) De automóveis, contra todos os riscos e de valor ilimitado, pelos veículos propriedade da empresa que sejam utilizados pelos jornalistas;

- b) Contra acidentes de trabalho, pelo total da respectiva remuneração mensal, incluindo os subsídios de férias e 13.º mês;
- c) De vida, de valor não inferior a mil contos em caso de viagem ao estrangeiro, ou ainda em deslocação em serviço de reportagem para o qual, tendo em conta possíveis riscos especiais, o jornalista requeira o estabelecimento do respectivo seguro.

Artigo 11.º

As empresas comprometem-se a fazer todos os esforços no sentido de garantir a imunidade física dos jornalistas ao seu serviço, particularmente por parte das autoridades policiais.

Lisboa, 15 de Março de 1977.

Pela Associação da Imprensa Diária:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação da Imprensa não Diária:
(Assinatura ilegível.)

Pela Agência ANOP:
(Assinatura ilegível.)

Pela Agência France-Press:
(Assinatura ilegível.)

Com ressalva da cláusula 40.º, que continua em discussão.

Pela Agência Reuter.
(Assinatura ilegível.)

Com a mesma ressalva anterior.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Abril de 1977, a fl. 6 do livro n.º 1, com o n.º 213, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste contrato colectivo (não só por aquela classificação exigir estudos demorados, como também por não ter sido ainda publicado o estatuto de informação), propõem-se a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Jornalistas, para não adiar a entrada em vigor do CCT e uma vez que parece não haver outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Outubro um projecto com aquela classificação.

Lisboa, 11 de Abril de 1977.

Pela Associação da Imprensa Diária:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Jornalistas:
Albertino Antunes.