

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SÉRIE — NÚMERO 37



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 33\$00

Quinta-Feira, 30 de Outubro de 1980

Suplemento

SUMARIO

Índice

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Extensão

PE das Alterações ao C.C.T. entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo ex-Distrito — Sector de Construção Civil e Obras Públicas

— PE das alterações ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais Importadores e Exportadores das Ilhas de S.Miguel e St.ª Maria) e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria — Sector da Indústria de Confeitaria, Pastelaria e Doçaria

— Aviso para PE do CCT entre a Câmara do Comércio (Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria) e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada — Sector de Madeiras e Carpintaria Mecânica

Convenções Colectivas de Trabalho

- CCT dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta (Constituição da Comissão Paritária)
- CCT dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta (Constituição da Comissão Paritária)
- CCT da Panificação da Horta (Constituição da Comissão Paritária)
- CCT da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Horta (Constituição da Comissão Paritária)
- CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada (Sector de Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica)

Portarias de Extensão

PE DA ALTERAÇÃO AO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE PONTA DELGADA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO MESMO EX-DISTRITO, PUBLICADO NO JORNAL OFICIAL, II SÉRIE, N.º 29 (SUPLEMENTO) DE 4 DE SETEMBRO DE 1980 — SECTOR DE CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS.

Entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo ex-Distrito (Sector de Construção Civil e Obras Públicas) foi celebrada uma alteração ao CCT vigente, publicada no Jornal Oficial, II série, n.º 29 (Suplemento), de 4 de Setembro de 1980.

Considerando que a referida alteração apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre a associação patronal outorgante e trabalhadores inscritos no organismo sindical signatário;

Considerando a existência, na área da convenção de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nela previstas;

Considerando que existem, na área da convenção, trabalhadores das categorias profissionais nela previstas, não inscritos no sindicato signatário, que se encontram ao serviço de entidades patronais do sector económico, abrangido pela convenção;

Considerando, por outro lado, a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho dentro do mesmo sector económico, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, pela publicação de aviso para portaria de extensão no Jornal Oficial, II série, n.º 29 (Suplemento), de 4 de Setembro de 1980, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo Regional dos Açores ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, em conjugação com o n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos

Secretários Regionais do Comércio e Indústria e do Trabalho, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato das Indústrias Transformadoras do mesmo ex-Distrito-Alteração salarial, publicado no Jornal Oficial, II série, n.º 29 (Suplemento) de 4 de Setembro de 1980, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias profissionais sem filiação sindical, que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas na associação signatária.

ARTIGO 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria, produzirá efeitos desde 9 de Agosto de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Secretarias Regionais do Comércio e Indústria e do Trabalho, 27 de Outubro de 1980.

O Secretário Regional do Comércio e Indústria, *Américo Natalino de Viveiros*. — O Secretário Regional do Trabalho, *António Gentil Lagarto*.

PE DAS ALTERAÇÕES SALARIAIS AO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO (ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS COMERCIANTES, INDUSTRIAIS, IMPORTADORES E EXPORTADORES DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA) E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA — SECTOR DA INDÚSTRIA DE CONFEITARIA, PASTELARIA E DOÇARIA.

No Jornal Oficial, II Série, n.º 28 (Suplemento) de 28 de Agosto de 1980 foram publicadas as alterações salariais do CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas do mesmo ex-Distrito.

Oportunamente a associação sindical outorgante solicitou a emissão de uma portaria de extensão daquelas alterações ao CCT em análise, ao abrigo do n.º 1 do art.º 29 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Considerando que as alterações salariais em causa apenas são aplicáveis às entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando que, apesar de filiados na associação sindical signatária, há trabalhadores a quem a convenção em questão se não aplica;

Considerando a necessidade, a justiça e a conveniência da uniformização de condições de trabalho dos profissionais exercendo funções idênticas dentro do mesmo sector económico;

Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para portaria de extensão no Jornal Oficial, II Série, N.º 28 (Suplemento) de 28 de Agosto de 1980, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo Regional dos Açores, ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, em conjugação com o n.º 1 do art.º 29 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelas Secretarias Regionais do Comércio e Indústria e do Trabalho, o seguinte:

ARTIGO 1.º

A regulamentação constante das alterações salariais ao CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria, publicadas no Jornal Oficial, II Série, n.º 28 (suplemento) de 28 de Agosto de 1980, é tornada aplicável às relações de trabalho existentes no ex-Distrito de Ponta Delgada entre entidades patronais

não filiadas na Câmara do Comércio de Ponta Delgada que exerçam a actividade de Indústria de Confeitaria, Pastelaria e Doçaria e aos trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no sindicato outorgante, que exerçam funções correspondentes às profissões previstas, bem como aos trabalhadores não filiados no referido sindicato, das mesmas profissões ou equivalentes, ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

ARTIGO 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Junho de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Secretarias Regionais do Comércio e Indústria e do Trabalho, 27 de Outubro de 1980.

O Secretário Regional do Comércio e Indústria, *Américo Natalino de Viveiros*. — O Secretário Regional do Trabalho, *António Gentil Lagarto*.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO (ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS COMERCIANTES, INDUSTRIAIS, IMPORTADORES E EXPORTADORES DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA) E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA — SECTOR DE MADEIRAS E CARPINTARIA MECÂNICA.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional, por força do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, a emissão de uma portaria de extensão do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do

mesmo ex-Distrito, nesta mesma data publicado, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam actividade na área da aplicação da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias e classes profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias e classes profissionais não filiados no sindicato signatário e ao serviço das empresas inscritas na associação patronal outorgante.

Convenções Colectivas de Trabalho

COMISSÃO PARITÁRIA EMERGENTE DO CCT DOS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS — HORTA (Publicado no B.T.E. n.º 35-I Série, de 22/9/77).

PELA CÂMARA DO COMÉRCIO DA HORTA:

— Manuel Neves (Costa & Martins, Lda.)

PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS DA HORTA:

— Alberto Manuel Rodrigues Cardoso de Medeiros

COMISSÃO PARITÁRIA EMERGENTE DO CCT DOS TRANSPORTES E TURISMO E OUTROS SERVIÇOS — HORTA (Publicado no Jornal Oficial, n.º 35 — II Série — Suplemento, de 15/11/79).

PELA CÂMARA DO COMÉRCIO DA HORTA:

— Carlos Manuel Castro Goulart (Teófilo Ferreira Garcia & Filhos)

PELO SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DOS TRANSPORTES, TURISMO E OUTROS SERVIÇOS DA HORTA:

— José Raposo de Oliveira

COMISSÃO PARITÁRIA EMERGENTE DO CCT DA PANIFICAÇÃO — HORTA
(Publicado no Jornal Oficial n.º 16 — II Série, Suplemento, de 29/5/80).

PELA CÂMARA DO COMÉRCIO DA HORTA:
— Carlos Alberto da Silva Machado (Sociedade Cooperativa Previdência Operária)
— Alexandre Augusto da Silva (Padaria Faial)

PELO SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS
INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS E SIMILARES DA HORTA:
— Manuel Goulart
— António Alberto de Vargas

COMISSÃO PARITÁRIA EMERGENTE DO CCT DA CONSTRUÇÃO CIVIL E OFÍCIOS CORRELATIVOS — HORTA (Publicado no Jornal Oficial n.º 6, I Série — Suplemento, de 1/3/79).

PELA CÂMARA DO COMÉRCIO DA HORTA:
— Eng. Guilherme Spratley (Casa Bensaúde)
— Gilberto Vieira da Silva (Sofacol)

PELO SINDICATO DOS OPERÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E OFÍCIOS CORRELATIVOS DA HORTA:
— Carlos Manuel Medeiros Cardoso
— José Manuel Cardoso

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA.

CAPÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Cláusula 1.ª

(ÁREA E ÂMBITO)

O presente contrato colectivo de trabalho — adiante designado apenas por «Contrato» — obriga, por um lado, as empresas com actividade de Serrações de Madeiras e Carpintarias Mecânicas, representadas pela Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Outorgante.

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA E DENÚNCIA)

- 1.º — O presente CCT entra em vigor nos termos legais, salvo o disposto no número seguinte.
- 2.º — As tabelas salariais constantes dos Anexos II e II-A, têm efeitos desde 1 de Janeiro de 1980.
- 3.º — O contrato é válido por um período de 24 meses que se renovará por períodos iguais e sucessivos, se naquele ou nestes, não for denunciado, por qualquer das partes com antecedência mínima de 60 dias do termo do período de validade que então decorra. Exceptuando-se as tabelas salariais que serão revistas anualmente, assim como todas as cláusulas de Expressão Pecuniária, nos termos da lei em vigor.
- 4.º — Em qualquer momento, o contrato pode ser revisto por acordo das partes.
- 5.º — A validade do contrato persistirá, enquanto e

na medida em que não entrar em vigor uma revisão total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia, sobre ele devam prevalecer.

6.º — A Secretaria Regional do Trabalho deverá estender o presente CCT a todas as empresas e trabalhadores ora não abrangidos.

CAPÍTULO II
LIBERDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 3.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

- 1.º — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar desenvolver livremente a actividade Sindical dentro da Empresa.
- 2.º — A Entidade Patronal é vedada qualquer interferência na actividade Sindical dos Trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.ª

(COMUNICAÇÕES ÀS EMPRESAS)

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

Cláusulas 5.ª

(COMISSÕES SINDICAIS DE EMPRESA E DIREITO DE REUNIÃO)

1.º — A Comissão Sindical de Empresa (C.S.E.) é a organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na Empresa.

2.º — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa;

3.º — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

4.º — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período 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.

5.º — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou Comissão Sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

6.º — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

7.º — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.ª

(CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)

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

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

3.º — 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 relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, **bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízos** em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES COM FUNÇÕES SINDICAIS)

1.º — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa e comissões de trabalhadores, 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.º — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3.º — A Direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4.º — Cada Delegado Sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

5.º — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

6.º — Os delegados, sempre que pretendem exercer o direito previsto nos números 4 e 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito nos números 4 e 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

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

CAPÍTULO III
ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 8.ª

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

1.º — Nenhum trabalhador poderá ser admitido com idade inferior a 14 anos e sem que possua a escolaridade mínima obrigatória.

2.º — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico destinado a comprovar que possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria de que será enviada cópia ao Sindicato.

3.º — O contrato de trabalho constará de 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 empresa ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, do qual conste o seguinte:

- a) — Nome completo;
- b) Categoria Profissional;

- c) — Classe, escalão ou grau;
- d) — Definição de funções;
- e) — Retribuição, subsídios, etc.;
- f) — Horário de trabalho;
- g) — Local de trabalho;
- h) — Condições particulares de trabalho;
- i) — Resultado do exame médico a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

4.º — A falta de insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

5.º — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

6.º — 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.

7.º — As condições de admissão para substituição do trabalhador serão reguladas pela legislação relativa aos contratos a prazo.

Cláusula 9.ª

(READMISSÃO)

1.º — As empresas poderão readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2.º — Se qualquer empresa readmitir um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar para efeitos de antiguidade o período anterior à rescisão.

3.º — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 10.ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1.º — A admissão do pessoal considera-se feita a título experimental nos dois primeiros meses, durante os quais qualquer das partes pode por 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 trabalhador será definitivamente incluído no quadro permanente do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

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

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

Cláusula 11.ª

(CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL)

1.º — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas categorias e classes profissionais constantes do Anexo I e Anexo I-A.

2.º — As entidades patronais que à entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações profissionais diferentes das mencionadas no Anexo I e Anexo I-A terão de os reclassificar, no prazo de 30 dias, com comunicação do facto ao Sindicato.

3.º — A atribuição referida no número anterior só se tornara definitiva, se até 30 dias após a recepção da comunicação da nova categoria atribuída, os trabalhadores não reclamarem dela, directamente ou por intermédio do Sindicato.

4.º — Se o trabalhador executar tarefas susceptíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponda mais elevada retribuição, desde que nesta ocupe a maior parte do seu tempo.

Cláusula 12.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

1.º — As empresas obrigam-se a enviar à Secretaria Regional do Trabalho e ao Sindicato mapas contendo a relação nominal do pessoal ao seu serviço, nos termos e prazos da legislação em vigor.

2.º — Logo após o envio, as empresas fixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador dentro do prazo de três meses a contar do início da afixação do mapa, comunicar, por escrito as irregularidades detectadas à Secretaria Regional do Trabalho, de preferência através do Sindicato.

3.º — As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato, mensalmente, folha de quotização sindical, além da cópia das folhas de salários e ordenados enviados à Previdência, as quais deverão mencionar os trabalhadores no serviço militar, na situação de baixa por doença ou acidente profissional e licença sem retribuição.

Cláusula 13.ª

(PROPORCIONALIDADE DE QUADROS)

1.º — O número de Serventes menores acrescido do n.º de aprendizes não pode ser superior ao número de operários qualificados.

2.º — O número de Pré-oficiais não pode exceder igualmente o número de Operários qualificados.

Cláusula 14.ª

(APRENDIZAGEM-PRINCIPIOS GERAIS)

1.º — Poderá haver nas empresas aprendizes para todas as categorias profissionais.

2.º — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, se as

empresas não tiverem serviços autónomos de formação profissional.

Cláusula 15.ª

**APRENDIZAGEM
(DURAÇÃO)**

1.º — Os serventes menores não poderão permanecer nessa categoria mais do que um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, com remuneração mínima correspondente a aprendiz no 2.º ano, salvo entretanto, por terem completado 18 anos, tiverem passado a não diferenciados.

2.º — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 a duração da aprendizagem não poderá exceder 3 anos, salvo se o aprendiz for admitido com 18 ou mais anos, ou transitado de servente nos termos do n.º anterior, casos em que a aprendizagem não excederá 2 anos.

3.º — Findo o período de aprendizagem, o aprendiz será promovido à categoria profissional imediata superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptação do trabalhador.

4.º — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela Entidade Patronal, terá direito de exigir um exame Técnico-Profissional a efectuar nos termos da cláusula 17.ª

5.º — Em caso de reprovação, o Aprendiz será classificado como Servente.

6.º — Para efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma categoria profissional da empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pela Entidade Patronal, confirmada pela anterior Entidade Patronal pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

7.º — Deverão igualmente ser tidos em conta, para efeitos do n.º 2, os períodos de frequência dos cursos das escolas técnicas ou análogas, quando devidamente reconhecidas oficialmente.

Cláusula 16.ª

**(FACILIDADES A CONCEDER AOS APRENDIZES
E SERVENTES)**

Será facilitado aos aprendizes e Serventes a frequência das escolas técnicas ou centros oficiais de aprendizagem, devendo-lhes ser concedida a possibilidade de saírem, nos dias das aulas, até uma hora antes do termo do serviço, se isso for necessário para a frequência e sem prejuízo da retribuição, desde que mostrem assiduidade e aproveitamento quando essa prova lhes seja exigida.

Cláusula 17.ª

(PROMOÇÕES)

1.º — Constitui promoções a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponde um nível de retribuição base mais elevado.

2.º — Entende-se por:

CATEGORIAS PROFISSIONAIS — a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas

funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes:

CLASSE PROFISSIONAL — a classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

3.º — A promoção do trabalhador está dependente da permanência por 3 anos como Pré-Oficial ou de dois anos noutra classe profissional e, da sua sujeição e aprovação num exame técnico-profissional.

4.º — Não será abrangida pelo disposto no n.º anterior a promoção dos trabalhadores às Categorias de Encarregado Geral, Mestre e Enc. Secção/Contra Mestre, promoções estas que dependem exclusivamente da Entidade Patronal.

5.º — O exame referido no número 3 será efectuado na própria empresa por uma Comissão de exame profissional (CEP), constituída por um representante do Sindicato, um representante da Câmara do Comércio e um terceiro nomeado pela Direcção Regional do Emprego e Formação Profissional (DRE e FP).

6.º — A partir dos dois meses anteriores ao fim do prazo referido em 3, o trabalhador interessado pode requerer exame ao respectivo Sindicato.

7.º — Uma vez na posse do requerimento, o Sindicato oficiará à Câmara do Comércio e à DRE e EP, tal como ele, disporão de um prazo de 10 dias para proceder à nomeação dos seus representantes na CEP.

8.º — Após a indicação dos três representantes, o exame será obrigatoriamente efectuado dentro de trinta dias.

9.º — A elaboração do exame técnico-profissional é da competência da CEP que deverá ter em conta as funções detinidas no Anexo I e I-A.

10.º — Os custos do material necessário para o exame que não puder ser fornecido pela Secretaria Regional do Trabalho, serão suportados pelo Sindicato e pela Entidade Patronal, em partes iguais.

CAPÍTULO IV

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 18.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

São deveres da Entidade Patronal:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que dentro das exigências do bem comum, seja justa adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Assegurar, em conformidade com a legislação em vigor, que o trabalhador seja indemnizado dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar obrigatoriamente aos trabalhadores o exercício de cargos, funções sindicais e outros similares;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 19.ª**(DEVERES DOS TRABALHADORES)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Obedecer à entidade patronal e àqueles que na empresa a representam em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho dentro das funções próprias da sua categoria profissional, salvo na medida em que as ordens e instruções excedam a competência que aos mesmos foi atribuída ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador designados na lei ou neste contrato colectivo;
- b) — Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho;
- c) — Apresentar-se ao serviço com a devida composição e mantê-la durante o tempo de trabalho;
- d) — Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para a maior produtividade da empresa e melhor qualidade de produção;
- e) — Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela Entidade Patronal;
- f) — Zelar pelo interesse da Entidade Patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- g) — Respeitar os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) — Submeter-se às prescrições de Segurança e Higiene contidas no Regulamento Geral ou neste contrato colectivo;
- i) — Cumprir as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato colectivo, quer da lei-geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

Cláusula 20.ª**(GARANTIAS DO TRABALHADOR)**

É Proibido à Entidade Patronal;

- a) — Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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 companheiros;
- c) — Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na Lei e nesta convenção colectiva, ou quando, precedida de autorização da Secretaria Regional do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) — Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 21.ª;
- e) — Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 24.ª;
- 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, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;

h) — Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 21.ª**(MUDANÇA DE CATEGORIA)**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidade premente da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Secretaria Regional do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após ser substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

CAPÍTULO V**PRESTAÇÃO DE TRABALHO****Cláusula 22.ª****(COMPETÊNCIA DA ENTIDADE PATRONAL)**

- 1.º — Compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites consentidos pela Lei e por este contrato colectivo.
- 2.º — Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação da Secretaria Regional do Trabalho, ouvido o Sindicato e, se no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, não forem objecto de despacho de deferimento ou indeferimento, consideram-se aprovados.
- 3.º — Quando na empresa haja regulamentos aprovados, a entidade patronal deverá dar publicidade do seu conteúdo, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos lugares de trabalho, de modo que os trabalhadores a todo o tempo possam tomar deles conhecimentos.

Cláusula 23.ª**(PRESTAÇÃO PELO TRABALHADOR DE SERVIÇOS NÃO COMPREENDIDOS NO OBJECTO DO CONTRATO)**

- 1.º — O trabalhador deve, em princípio exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2.º — Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implica diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 3.º — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 24.ª**(TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR PARA OUTRO LOCAL DE TRABALHO)**

1.º — A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2.º — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na 72.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3.º — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 25.ª**(DESLOCAÇÕES FORA DO LOCAL DE TRABALHO HABITUAL)**

1.º — O trabalhador não poderá recusar-se a realizar trabalho fora do local habitual sempre que se verifiquem em conjunto as seguintes circunstâncias:

a) — Lhe seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;

b) O trabalho consinta o regresso diário à sua residência.

c) — O tempo de trabalho e de viagem da ida e regresso não seja superior a mais de 2 horas ao dispendido no trabalho e deslocação habitual;

d) — Tenha sido avisado de véspera, no caso de o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso ser superior ao habitual em mais de 1 hora.

2.º — A remuneração do trabalho no número anterior obedecerá ao disposto da cláusula 39.ª.

3.º — Considera-se como período em que o trabalhador se encontra sujeito à autoridade patronal, no caso do número 1, além do período de trabalho efectivo, o tempo de espera e de transporte após apresentação no local determinado pela empresa e ainda o tempo de percurso de e para esse local, que não esteja incluído no percurso habitual entre a residência do trabalhador e o local habitual de trabalho.

4.º — As deslocações externas temporárias, sem regresso diário à residência habitual, só poderão ser impostas ao trabalhador se a obrigação constar de contrato escrito e ficarão sujeitas às formas de remuneração descritas na cláusula 40.ª às normas constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 26.ª**(PERÍODO DE INACTIVIDADE DURANTE O TEMPO DE TRABALHO FORA DO LOCAL HABITUAL)**

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado temporariamente em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 27.ª**(INSCRIÇÃO NAS FOLHAS DE FÉRIAS DOS TRABALHADORES DESLOCADOS TEMPORARIAMENTE)**

As empresas manterão inscritas nas folhas de férias os trabalhadores deslocados temporariamente, por forma a que os benefícios que lhes sejam devidos pela Caixa de Previdência não sofram qualquer interrupção.

**CAPÍTULO I
DURAÇÃO DE TRABALHO****Cláusula 28.ª****(DURAÇÃO DIÁRIA E SEMANAL DO TRABALHO)**

1.º — O trabalho normal dos trabalhadores abrangidos por esta convenção terá a duração máxima de 45 horas semanais, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

2.º — O período normal de trabalho semanal distribuir-se-á por 5 dias não podendo ser superior a 9 horas diárias.

3.º — Nos meses de Outubro a Fevereiro (inclusive) ou tratando-se de regime de trabalho de turnos poderá a duração semanal de trabalho ser distribuída por 5,5 dias.

Cláusula 29.ª**(FUNÇÕES DE VIGILÂNCIA)**

1.º — As funções de vigilância serão desempenhadas, em regra, por trabalhadores com a categoria de guardas.

2.º — Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes dêem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 25% sobre a sua remuneração normal.

3.º — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do seu período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4.º — A vigilância que resultar da permanência não obrigatória dos guardas ou de quem faça as suas vezes, nos termos do n.º 2, em instalações fornecidas no local de trabalho durante os dias de descanso semanal ou feriados, não confere direito a remuneração para além dos 25% constantes do n.º 2.

5.º — O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

(Cláusula 30.ª)**(INÍCIO E TERMO DO TRABALHO DIÁRIO)**

1.º — O trabalho diário normal, excepto quando se efectua em turno não poderá ter início antes das 7 horas e nem terminar depois das 20 horas.

2.º — Haverá sempre um intervalo para descanso não

inferior a uma hora nem superior a 2 horas após 3, 4 ou 5 horas de trabalho seguido.

Cláusula 31.ª

(TRABALHO EM REGIME DE TURNOS)

1.º — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2.º — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3.º — A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição fixado na cláusula 45.ª

4.º — O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalhador, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5.º — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

Cláusula 32.ª

(AFIXAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO)

1.º — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível de cada obra, os mapas de horário de trabalho que lhes respeitem, devidamente aprovados pela Secretaria Regional do Trabalho.

2.º — As alterações de horários só poderão ser introduzidas depois de igual aprovação pela Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 33.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

2.º — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de **prejuízos importantes** ou se verifique em casos de **força maior**.

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

4.º — Não se considera trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado pelos trabalhadores isentos do horário de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou intervaladas por um domingo ou um feriado, quando essas suspensões tenham sido solicitadas às entidades patronais pelos trabalhadores.

5.º — No caso previsto na alínea b) do número anterior, as entidades patronais só poderão compensar as suspensões de actividade depois de terem comunicado

à Secretaria Regional do Trabalho as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

Cláusula 34.ª

(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)

1.º — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2.º — Os efeitos da isenção de horário de trabalho são os expressamente previstos na lei.

3.º — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a 30% da remuneração mensal.

Cláusula 35.ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)

1.º — É permitido trabalhar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso complementar.

2.º — Os trabalhadores que tenham trabalhado em dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 36.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete do dia seguinte.

**CAPÍTULO VI
(RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO)**

Cláusula 37.ª

(PRINCIPIOS GERAIS)

1.º — Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos da lei, do presente C.C.T., do contrato individual de trabalho ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2.º — As remunerações anuais mínimas são as que constam dos Anexos II e II-A é devida a partir de 1 de Janeiro de 1980.

3.º — O pagamento da retribuição normal mensal será efectuada durante o período de trabalho e no local de trabalho até ao dia 5 do mês seguinte.

Cláusula 38.ª

(RETRIBUIÇÃO MENSAL, DIÁRIA E HORÁRIA)

Para efeitos do disposto neste CCT, considera-se:

a) — **REMUNERAÇÃO MENSAL (RM)** — O montante correspondente à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho cujo valor mínimo é o fixado nos **anexos II e II-A**.

b) — **REMUNERAÇÃO HORÁRIA (RH)** — O valor

determinado segundo a fórmula $RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$ em que
 n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR
 DESLOCADO COM REGRESSO DIÁRIO À SUA
 RESIDÊNCIA)

1.º — O pessoal que realiza trabalho fora do local habitual, com regresso diário à sua residência, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 25.ª, terá direito, além da sua retribuição habitual:

a) — A um suplemento de ordenado, consoante o número de horas ocupadas a mais além do habitual, as quais, na parte que respeitem a deslocação, serão remuneradas como horas normais de trabalho;

b) — Ao abono de almoço ou jantar, consoante as horas ocupadas, se o aviso não tiver sido pelo menos na véspera.

2.º — Não se aplicará o disposto na alínea a) do número anterior quando o tempo consumido no trabalho e deslocações de ida e regresso não atinja uma hora além do habitual.

Cláusula 40.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR
 TEMPORARIAMENTE DESLOCADO
 SEM REGRESSO DIÁRIO)

1.º — O pessoal que seja acidentalmente deslocado para local de trabalho que não permita a ida e o regresso diário ao local onde habitualmente pernoita terá direito, não só à retribuição normal, mas também ao pagamento das despesas de transporte e a um abono que será estabelecido por acordo mútuo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2.º — Na falta de acordo, observar-se-á, supletivamente, o seguinte regime:

a) — Sendo o alojamento e alimentação a cargo da empresa, o trabalhador terá direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição mensal.

b) Sendo alimentação a cargo do trabalhador, este terá direito a um subsídio correspondente a 60% da retribuição mensal.

3.º — Se a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito ainda a licença suplementar, com vencimento, com a duração de dois dias úteis por cada noventa dias consecutivos, salvo se a entidade patronal, pelo menos mensalmente, conceder transporte para o local em que este haja sido recrutado.

4.º — Os dias efectivos de deslocação contam-se após a chegada até à partida do local efectivo de trabalho.

5.º — O tempo de percurso referente à deslocação prevista no número 1 desta cláusula, se for superior a oito horas, dará direito a um suplemento de salário ou ordenado normal, com base na retribuição por horário até ao limite de dez.

Cláusula 41.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DE
 DESCANSO SEMANAL)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal é remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 42.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA DE
 DESCANSO COMPLEMENTAR OU FERIADO)

O trabalho prestado em dia de descanso complementar ou feriado e remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

Cláusula 43.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO
 EXTRAORDINÁRIO)

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 75% sobre a retribuição normal.

Cláusula 44.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)

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

Cláusula 45.ª

(SUBSÍDIO DE TURNO)

1 — Todos os trabalhadores em regime de turnos terão direito a um subsídio mensal fixo em valor de 400\$00.

2 — Este subsídio é devido pela presença efectiva do trabalhador no respectivo turno sendo-lhe descontado os dias em falta com base na proporcionalidade diária.

Cláusula 46.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1.º — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão retribuídos até ao dia 20 de Dezembro com um subsídio de natal no valor da remuneração mensal, com as limitações que em matéria de assiduidade foram impostas pelo regulamento interno de cada empresa.

2.º — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não tiverem completado um ano de serviço, apenas terão direito a receber um subsídio correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço.

3.º — Quando o trabalhador se encontrar com baixa de Previdência ou acidentado no mês de Dezembro, terá direito a receber da E.P. o correspondente a tantos duodécimos quantos meses de serviço prestado.

4.º — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito, quer no ano da incorporação, quer no ano de passagem à disponibilidade, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5.º — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, será pago ao trabalhador parte proporcional do subsídio, de valor correspondente a tantos duodécimos quantos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

6.º — Para efeitos dos números precedentes, considere-se como completo o mês de admissão e o mês da cessação.

CAPÍTULO VII
(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO)

Cláusula 47.ª

(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

- 1.º — O dia de descanso semanal será o domingo.
- 2.º — Haverá um dia ou meio dia de descanso semanal complementar nos casos previstos nos n.ºs. 2 e 3 da cláusula 28.ª, respectivamente.
- 3.º — Poderão, porém, os dias de descanso semanal e complementar serem outros, mas somente quando se trate de laboração continua ou trabalho em regime de turnos.
- 4.º — Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato por torça do disposto no número seguinte, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se fosse um dia de descanso semanal.
- 5.º — São considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro
 Terça-Feira de Carnaval
 Sexta-Feira Santa
 25 de Abril
 1 de Maio
 Corpo de Deus (Festa Movel)
 10 de Junho
 15 de Agosto
 5 de Outubro
 1 de Novembro
 1 de Dezembro
 8 de Dezembro
 25 de Dezembro
 Feriado Municipal do local de trabalho

Cláusula 48.ª

(DURAÇÃO DAS FÉRIAS)

- 1.º — Os trabalhadores abrangidos por este C.C.T., terão direito aos seguintes períodos de férias:
 - a) Dez dias consecutivos no ano da admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1.º semestre do ano civil;
 - b) Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento não tenham completado dois anos de serviço;
 - c) Trinta dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao seu vencimento, tenham dois ou mais anos de serviço;
- 2.º — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo das partes.

Cláusula 49.ª

(IRRENUNCIABILIDADE DO DIREITO A FÉRIAS)

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

Cláusula 50.ª

(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, 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.

Cláusula 51.ª

(ACUMULAÇÃO DE FÉRIAS)

- 1.º — 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.
- 2.º — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.
- 3.º — Terao direito a acumular férias de dois anos:
 - a) Os trabalhadores que pretendem gozá-las em outras ilhas do Arquipélago dos Açores e Madeira ou no Continente;
 - b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.
- 4.º — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 52.ª

(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)

- 1.º — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2.º — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissão Sindical ou intersindical ou os delegados Sindicais, pela ordem indicada.
- 3.º — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio a 31 de Outubro salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4.º — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.
- 5.º — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 53.ª

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

- 1.º — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.
- 2.º — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de

ferias de montante igual ao dessa retribuição e deve ser pago antes do inicio daquele periodo.

3.º — A redução do periodo de ferias nos termos do n.º 2 da clausula 61.ª não implica redução correspondente na retribuição ou no subsidio de ferias.

Cláusula 54.ª

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

1.º — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2.º — O periodo de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3.º — Durante o mesmo periodo cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 55.ª

(DEFINIÇÃO DE FALTA)

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

2.º — Nos casos de ausência do trabalhador por periodos inferiores ao periodo normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos periodos normais de trabalho diário em falta.

3.º — Para os efeitos do disposto no numero anterior, caso os periodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4.º — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas considerará reportada ao periodo de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 56.ª

(TIPOS DE FALTAS)

1.º — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2.º — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso, intercorrentes;

b) Cinco dias consecutivos por falecimento do conjugue não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados);

c) — Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afim em comunhão de vida e habitação com o trabalhador);

d) — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercicio de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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

agregado familiar;

f) — As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

g) — As que forem dadas durante um dia consecutivo por motivo de nascimento de um filho;

h) — As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3.º — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no numero anterior.

Cláusula 57.ª

(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

1.º — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuizo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto no numero seguinte.

2.º — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) — Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da clausula anterior, salvo o disposto legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) — Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsidio de previdência respectiva;

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

3.º — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da clausula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 58.ª

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

1.º — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido 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, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuizo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2.º — 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.

3.º — O disposto no numero 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior a esse prazo.

4.º — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuizo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

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

6.º — O trabalhador poderá retomar o serviço no prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, não podendo a entidade patronal opôr-se a tal.

Cláusula 59.ª

(COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE FALTAS JUSTIFICADAS)

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

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

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

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

Cláusula 60.ª

(EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

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

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

3.º — Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

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

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

Cláusula 61.ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

1.º — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto do número seguinte.

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

**CAPÍTULO VIII
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Cláusula 62.ª

(CAUSAS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1.º — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) — Mútuo acordo das partes;

b) — Caducidade;

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

d) — Despedimento colectivo;

e) — Rescisão do trabalhador.

2.º — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 63.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO DAS PARTES)

1.º — 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.º — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Desse documento podem constar outros efeitos por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3.º — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamarem créditos vencidos.

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

5.º — O caso de exercer o direito referido no número anterior o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 64.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

1.º — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais do direito, nomeadamente:

a) — Expirando o prazo que foi estabelecido;

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

c) — Com a reforma de trabalhador;

2.º — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 65.^a**(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL COM JUSTA CAUSA)**

1.º — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2.º — A verificação da justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 81.^a.

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

Cláusula 66.^a**(JUSTA CAUSA PARA DESPEDIMENTO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)**

1.º — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2.º — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimentos 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 os outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse 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;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa, 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, no âmbito da empresa, 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 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) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 67.^a**(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDIMENTO NULO)**

1.º — No caso referido no n.º 3 da cláusula 65.^a, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do

despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertença.

2.º — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula n.º 72, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 68.^a**(DESPEDIMENTO COLECTIVO)**

1.º — Considerar-se-á despedimento colectivo, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2.º — A cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo opera-se nos termos previstos na Lei.

Cláusula 69.^a**(DIREITOS DOS TRABALHADORES DESPEDIDOS COLECTIVAMENTE)**

1.º — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

2.º — A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3.º — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4.º — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

5.º — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 72.^a.

6.º — O trabalhador tem, durante o prazo de, pelo menos noventa dias a contar da data da comunicação pela empresa da intenção de proceder ao despedimento colectivo, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 70.^a**(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM AVISO PRÉVIO)**

1.º — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, em aviso de dois meses.

2.º — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3.º — Se o trabalhador não cumprir, total ou

parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4.º — Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 71.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM JUSTA CAUSA)

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

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

2.º — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante de rescisão.

Cláusula 72.ª

(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDITO COM JUSTA CAUSA)

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da Cláusula 71.ª, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 73.ª

(CERTIFICADO A ENTREGAR AO TRABALHADOR)

1.º — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente contrato, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, a categoria e o cargo ou cargos que desempenhou.

2.º — O certificado não pode conter quaisquer outras preferências, a não ser se expressamente requisitado pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 74.ª

(TRABALHO DE MENORES — PRINCÍPIOS GERAIS)

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

2.º — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

3.º — O disposto nos números anteriores não prejudica o que vier a ser estabelecido em regulamentação especial quanto à aprendizagem e respectivo contrato.

Cláusula 75.ª

(DIREITOS ESPECIAIS DOS MENORES)

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

1 — Pelo menos uma vez por ano a entidade patronal deve assegurar a inspecção média dos menores ao seu serviço de apoio 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 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de dezoito anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento de jovem.

4 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenhou.

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

Cláusula 76.ª

PRINCÍPIOS GERAIS SOBRE O TRABALHO DE PROFISSIONAIS COM CAPACIDADE DE TRABALHO REDUZIDO)

A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido, quer esta derive de idade, quer de doença ou acidente, condições de trabalho compatíveis com o seu estado.

CAPÍTULO X EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR

Cláusula 77.ª

(PODER DISCIPLINAR)

1.º — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2.º — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 78.ª

(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

1.º — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viole por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste C.C.T.

2.º — Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 79.ª

(SANÇÕES DISCIPLINARES)

1.º — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores consignados na lei e no presente contrato:

- a) — Repreensão verbal;
- b) — Repreensão registada, comunicada por escrito ao infractor;
- c) — Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exceder em cada ano civil o total de trinta dias.
- d) — Despedimento com justa causa.

2.º — 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.

3.º — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4.º — Exceptuando a repreensão verbal todas as demais sanções aplicadas serão averbadas no registo individual do trabalhador.

Cláusula 80.ª

(REGISTO E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO)

1.º — A entidade patronal deverá elaborar e manter em dia, o registo das sanções disciplinares, donde constam os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2.º — Com excepção da repreensão verbal, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos fundamentos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 81.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1.º — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em

que a elevada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2.º — O processo disciplinar iniciar-se-á na data do despacho que o manda instaurar, devendo o instrutor proceder no mais curto espaço de tempo à discriminação e qualificação das presumíveis infracções, bem como a elaboração de uma nota de culpa que será entregue pessoalmente ao trabalhador arguido ou remetida, por carta registada com aviso de recepção, para a sua residência habitual.

3.º — Da nota de culpa constará a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, o prazo de que dispõe para a apresentação da sua defesa, assim como a faculdade de, com esta, apresentar prova, requerer a audição de testemunhas ou a realização de outras diligências.

4.º — O trabalhador deverá apresentar a sua defesa no prazo de três dias úteis a contar da data do recebimento da nota de culpa ou de aviso de recepção da carta que a enviou.

5.º — Concluído o processo, será entregue uma cópia do mesmo à comissão de trabalhadores no caso em que não haja, ao Sindicato respectivo que se deverá pronunciar fundamentado o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6.º — Decorrido o prazo referido no número anterior, será proferida decisão fundamentada, de que será entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou ao respectivo Sindicato.

7.º — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente, se a sua presença se mostrar inconveniente, mantendo, no entanto, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

8.º — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

9.º — O trabalhador pode recorrer da decisão do processo disciplinar para os organismos competentes.

Cláusula 82.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

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

- a) — Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) — Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, de acordo com o consignado no presente CCT e na lei geral;
- c) — Exercer ou candidatar-se a funções em organismos Sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores;
- d) — Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2.º — Até prova em contrário, presume-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após os factos referidos no número anterior, salvo o que se refere na alínea c) em que o prazo será de um ano.

Cláusula 83.ª

(CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

1.º — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos constantes dos dois números seguintes.

2.º — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 72.ª, sem prejuízo do direito ao trabalhador optar pela reintegração, nos termos da cláusula 67.ª

3.º — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4.º — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 82.ª, o trabalhador terá direitos consignados nos números anteriores, com as seguintes alterações:

a) — Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

b) — Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO XI PREVIDÊNCIA, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Cláusula 84.ª

(PREVIDÊNCIA)

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidas pelo presente contrato contribuirão para as instituições de previdência que as abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 85.ª

(ACIDENTES DE TRABALHO)

As empresas são obrigadas, nos termos da lei, a segurar os trabalhadores ao seu serviço contra os riscos resultantes de acidente de trabalho. No caso de as empresas não efectuarem esse seguro, assumirão integralmente as responsabilidades daí decorrentes.

Cláusula 86.ª

(HIGIENE E SEGURANÇA
NO TRABALHO)

1.º — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2.º — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3.º — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4.º — Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores.

5.º — É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionada sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

Cláusula 87.ª

(MEDICINA NO TRABALHO)

As entidades patronais deverão assegurar o cumprimento das disposições legais sobre medicina no trabalho, com vista à defesa da saúde do trabalhador e à verificação de higiene no trabalho.

Cláusula 88.ª

(COMISSÕES DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA)

1.º — Nas empresas que tenham ao seu serviço quarenta ou mais trabalhadores, em que as atribuições referidas na cláusula seguinte não sejam desempenhadas pela comissão de trabalhadores haverá uma comissão de prevenção e segurança.

2.º — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

3.º — Nas empresas que tenham ao seu serviço menos de quarenta trabalhadores haverá no mínimo um encarregado de segurança.

4.º — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social quando os houver.

5.º — As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo, das remunerações ou de quaisquer outros direitos e regalias.

6.º — Os membros das comissões de prevenção e segurança devem frequentar cursos de especialização e actualização em matérias relativas à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 89.ª

(ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA)

A comissão de prevenção e segurança e o encarregado de segurança têm as seguintes atribuições;

a) — Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor na empresa;

b) — Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

c) — Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste CCT e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) — Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;

e) — Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

f) — Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros quando os houver.

g) — Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;

h) — Apresentarem em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar repetição de outros acidentes idênticos;

i) — Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) — Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa.

CAPÍTULO XII DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 90.ª

(COMISSÃO PARITÁRIA)

1.º — Até ao prazo de trinta dias após entrada em vigor do presente CCT, será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação do Sindicato.

2.º — Igualmente, no mesmo prazo previsto no número anterior cada parte indicará até três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhas à Empresa e ao Sindicato, para presidente da comissão. Caso não se verifique unanimidade será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional do Trabalho. Esta reunirá dentro de dez dias seguidos a fim de escolher, entre os apresentados, um nome.

3.º — Compete à comissão paritária:

a) — Interpretar o disposto no CCT e integrar as suas lacunas;

b) — Deliberar sobre a classificação de trabalhadores, de harmonia com o disposto no CCT;

c) — Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

4.º — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões serem fixadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

5.º — A Comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

6.º — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

7.º — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente C.C.T., logo que publicadas no Jornal Oficial da Região.

8.º — A pedido da Comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 91.ª

(REMISSÃO)

1.º — As partes submetem à regulamentação da lei geral as matérias não previstas nesta convenção colectiva.

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

Cláusula 92.ª

(REVOGAÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO ANTERIOR)

1.º — São revogados os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho anteriormente aplicáveis por se entender que o regime contido neste C.C.T. é globalmente mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES (SERRAÇÃO DE MADEIRAS)

ENCARREGADO GERAL OU MESTRE — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, controla e coordena a actividade de todos os departamentos de produção de unidade industrial.

ENCARREGADO SECÇÃO/CONTRA-MESTRE — É o trabalhador que sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais podendo elaborar relatórios.

MEDIDOR DE TOROS DE MADEIRA — É o trabalhador que divide os toros de madeira e a desenrolar ou trabalhar por outro processo, segundo as mais convenientes secções e todas as tarefas descritas n.º 7-74-28 da Classificação Nacional de Profissões.

SERRADOR DE CHARIOT — É o trabalhador que regula e manobra uma serra, com charriot, destinada a transformar toros; em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas; coloca o carro (charrot) e o toro, fixando-os com dentes apropriados, regula a tensão da lâmina da serra e a espessura da peça a obter, põe a máquina a funcionar e executa todas as tarefas descritas em 7-74-20 da Classificação Nacional de Profissões.

SERRADOR DE SERRA DE FITA — É o trabalhador que regula e manobra uma serra que serve para efectuar cortes em peças de madeira, regula a tensão da tolha de serra, põe a máquina em funcionamento e executa ainda todas as tarefas descritas em 7-74-16 da Classificação Nacional de Profissões.

DESCASCADOR — É o trabalhador que descasca os toros de madeira para ir para a Serra.

ENCASTELADOR — É o trabalhador que dispõe a madeira serrada de forma a obter-se boa ventilação e exposição ao sol e todas as tarefas descritas em 7-79-70 da Classificação Nacional de Profissões.

PESADOR DE LENHA — É o trabalhador que atende os compradores de lenha e aproveitamentos, procedendo à necessária pesagem e avaliação e ainda todas as tarefas descritas em 7-79-76 da Classificação Nacional de Profissões.

PORTEIRO — É o trabalhador que vigia as entradas e saídas em fábricas ou outros estabelecimentos industriais controla as entradas e saídas de pessoal e todas as tarefas descritas em 8-31-20 da Classificação Nacional de Profissões.

DESFIBRADOR — É o trabalhador que regula e alimenta uma máquina destinada a desfibrar toros de

madeira e todas as tarefas descritas em 8-59-66 da Classificação Nacional de Profissões.

MOTO-SERRISTA — É o trabalhador que usualmente trabalha munido de uma moto-serra, na serração ou em matas conhecendo as exigências próprias da máquina, e utilizando-a para cortar peças de madeira trabalhada ou em rolo ou aparar atados de madeira.

CORTADOR DE ÁRVORES — É o moto-serrista que prepara e abate as árvores nas matas, suficientemente experiente para evitar danos e riscos para o pessoal e equipamento nessas operações a seu cargo.

ESCOLHEDOR DE MADEIRAS — É o trabalhador que separa e agrupa, por categorias, madeiras em bruto, aparelhadas ou desbastadas, segundo as qualidades e dimensões que apresentem, divide os toros por classe etc.

PREPARADOR LÂMINAS DE CORTE AUTOMÁTICAS — É o trabalhador que prepara as lâminas em condições de cortar madeira nas serrações automatizadas.

GUARDA-NOCTURNO — É o trabalhador que exerce a vigilância de uma determinada indústria.

PRECENTADOR — É o trabalhador que dispõe e torna solidárias, mediante aplicação de precentes em pontos de ligação, que selecciona tendo em vista obter determinadas superfícies destinadas à confecção de embalagens e todas as tarefas descritas em 7.79.64 da classificação Nacional de Profissões.

MARCADOR — É o trabalhador que traça em blocos de madeira ou materiais afins, os contornos das peças a obter e todas as tarefas descritas em 7-79-10 da Classificação Nacional de Profissões.

GRAMPEADOR — É o trabalhador que aplica agráfos ou grampos em madeira e todas as tarefas descritas em 7-79-66 da classificação nacional de profissões.

ENFARDADOR — É o trabalhador que acondiciona peças de madeira em fardos e procede à respectiva contagem, tendo em vista o seu transporte e todas as tarefas descritas em 7-79-74 da classificação nacional de profissões.

AJUDANTE DE SERRA DE FITA — É o trabalhador que sob as ordens do Serrador colabora com ele no corte de peças de madeiras.

PRÉ-OFICIAL — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais acima referidos, preparando-se especificamente para ascender à categoria de oficial, a qual será no período de 3 anos.

SERVENTE — É o trabalhador menor indiferenciado que executa serviços gerais na serração ou na mata para auxiliar os diversos profissionais nela integrados, descarregando, transportando ou colocando em posição de trabalho os respectivos materiais, etc.

APRENDIZ — É o trabalho menor que, sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos coadjuva nos seus trabalhos, e inicia a sua aprendizagem de uma, ou mais profissões abrangidas neste Contrato.

ANEXO I — A DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES (CARPINTARIA MECÂNICA)

ENCARREGADO — É o trabalhador que dirige e coordena os serviços e é capaz de executar todas as

tarefas da sua profissão.

CARPINTEIRO MECÂNICO — É o trabalhador que executa serviços com as seguintes máquinas, Topia, Guarlopa, Soalhos, Plânia, Desengrossadeira, Machador e Respingador, e todas as tarefas descritas em 7-74-30, 7-74-32, 7-74-34 e 7-74-36 da classificação nacional de profissões.

PREPARADOR DE LÂMINAS — É o trabalhador que prepara as lâminas e amola as mesmas ao ponto de ficarem em condições para trabalhar nas máquinas.

CARPINTEIRO DE BANCO — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, numa bancada apropriada, realiza as tarefas fundamentais do carpinteiro em geral.

PRÉ-OFICIAL — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais acima referidos preparando-se para ascender à categoria de oficial, a qual será no período de 3 anos.

APRENDIZ — É o trabalhador menor que sob a orientação permanente dos oficiais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II TABELA SALARIAL P/SERRAÇÕES DE MADEIRAS

ENCARREGADO GERAL OU MESTRE	15.000\$00
ENCARREGADO DE SECÇÃO OU CONTRA-MESTRE	13.000\$00
MEDIDOR DE TOROS	11.000\$00
SERRADOR DE CHARIOT	
1.º Oficial	12.000\$00
2.º Oficial	11.000\$00
Pré-Oficial	10.000\$00
SERRADOR DE SERRA DE FITA	
1.º Oficial	11.500\$00
2.º Oficial	11.000\$00
Pré-Oficial	9.800\$00
AJUDANTE DE SERRA DE FITA	9.500\$00
CORTADOR DE ÁRVORES	9.800\$00
MOTOSSERRISTAS	9.500\$00
ESCOLHEDOR DE MADEIRAS	9.800\$00
PREPARADOR DE LÂMINAS CORTE AUTOMATIZADAS	12.000\$00
PREPARADOR DE LÂMINAS CORTE AUTOMATIZADAS Pré-Oficial	10.000\$00
DESFIBRADORES	9.000\$00
DESCASCADOR	9.000\$00
ENCASTELADOR	9.000\$00
PESADOR DE LENHAS	9.000\$00
PORTEIRO	9.000\$00
GUARDA-NOCTURNO	9.000\$00
PRECENTADOR	9.000\$00
MARCADOR	9.000\$00
GRAMPEADOR	9.000\$00
ENFARDADOR	9.000\$00
SERVENTES MENORES	
14 e 15 anos	6.000\$00
16 e 17 anos	7.500\$00
APRENDIZES MENORES	
1.º Ano	6.500\$00
2.º Ano	7.500\$00
3.º Ano	8.500\$00

ANEXO II-A**TABELA SALARIAL P/ CARPINTARIA MECÂNICA**

ENCARREGADO	14.000\$00
CARPINTEIRO MECÂNICO DE 1. ^a	12.800\$00
CARPINTEIRO MECÂNICO DE 2. ^a	12.000\$00
PRÉ-OFICIAL	10.000\$00
PREPARADOR DE LÂMINAS	10.000\$00
CARPINTEIRO DE BANCO DE 1. ^a	12.800\$00
CARPINTEIRO DE BANCO DE 2. ^a	12.000\$00
PRÉ-OFICIAL	10.000\$00
APRENDIZ 1. ^o ANO	4.500\$00
APRENDIZ 2. ^o ANO	6.000\$00
APRENDIZ 3. ^o ANO	7.000\$00

ANEXO III**ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO — DECRETO-LEI N.º 121/78 DE 2 DE JUNHO. — SERRAÇÃO DE MADEIRAS**

- 2.1 — ENCARREGADO GERAL OU MESTRE
- 3.1 — ENCARREGADO DE SECÇÃO OU CONTRA MESTRE
- 4.3 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS
 - MEDIDOR DE TOROS DE MADEIRA
 - SERRADOR DE CHARRIOT
 - SERRADOR DE SERRA DE FITA
- 5. — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS
 - MOTO — SERRISTA
 - PREPARADOR DE LÂMINAS
 - CORTADOR DE ÁRVORES
 - DESCASCADOR
 - ENCASTELADOR
 - PESADOR DE LENHA
 - PRECINTADOR
 - MARCADOR
 - GRAMPEADOR
 - ENFARDADOR
 - DESFIBRADOR

- 6. — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS
 - PORTEIRO
 - GUARDA NOCTURNO
 - AJUDANTE
 - SERVEENTE
 - A — APRENDIZES
 - A.4 — APRENDIZES DE PRODUÇÃO
 - APRENDIZES

ANEXO III — A**ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO — DECRETO-LEI N.º 121/78 DE 2 DE JUNHO. CARPINTARIA MECÂNICA**

- 3.1 — ENCARREGADO
- 4.3 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS
 - CARPINTEIRO MECÂNICO
 - CARPINTEIRO DE BANCO
- 5. — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS
 - PREPARADOR DE LÂMINAS
 - A — APRENDIZES
 - A.4 — APRENDIZES DE PRODUÇÃO
 - APRENDIZ

Ponta Delgada, 5 de Agosto de 1980
Pel' A Câmara do Comércio de Ponta Delgada

Jorge Faria e Maia D'Aguiar
António Ribeiro Casanova

Pel'O Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada
Maria Manuela de Medeiros
José Ventura Botelho de Medeiros

Depositado em 24-10-80, a folhas 10, com o n.º 69, do livro n.º 1, nos termos do art.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores, Palácio da Conceição, Ponta Delgada, S. Miguel, Açores.»

ASSINATURAS

As duas séries	Ano	1000\$	Semestre	550\$
A 1.ª série	-	600\$	-	350\$
A 2.ª série	-	600\$	-	350\$

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50.

A estes valores acrescem as portos de correio

«O preço dos anúncios é de 10\$ a linha, acrescido do respectivo Imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores.»