



JORNAL OFICIAL

II SÉRIE — NÚMERO 38

Quinta-Feira, 22 de Outubro de 1981

Suplemento

SUMÁRIO

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Extensão

— Aviso para PE das Alterações ao CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Convenções Colectivas de Trabalho

— CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.
— CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo — Alteração Salarial (Rectificação).

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

Rectificação

— Construção Civil — Angra do Heroísmo

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão

AVISO PARA PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE PONTA DELGADA E O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO SUL E ILHAS

De acordo com o disposto no n.º 5 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 da 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 das alterações ao CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, nesta mesma data publicadas, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam

actividade na área de 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.

Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1 79, de 29 de Dezembro, podem os interessados, no processo de extensão, deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Convenções Colectivas de Trabalho

C.C.T. ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE PONTA DELGADA E O SINDICATO DAS INDÚSTRIAS ELÉCTRICAS DO SUL E ILHAS

CAPÍTULO I

ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

(ÁREA E ÂMBITO)

- 1 — O presente C.C.T. aplica-se por um lado às empresas que tenham ao seu serviço profissionais electricistas e exerçam a sua actividade na Região compreendida pelo ex-distrito de Ponta Delgada, e por outro, aos trabalhadores sindicalizados no Sindicato outorgante.
- 2 — Ficam excluídas as empresas bem como os respectivos trabalhadores que estejam abrangidos por Acordo Colectivo de Trabalho específico.

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO)

- 1 — Este C.C.T. entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação.
- 2 — O presente Contrato vigora por 12 meses no que respeita às tabelas salariais e por 24 meses quanto ao restante clausulado.
- 3 — A denúncia deste C.C.T. será efectuada por escrito e com a antecedência de 60 dias do termo de cada um dos períodos de vigência, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.
- 4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará em vigor o que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

(DISPOSIÇÕES RELATIVAS AOS EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)

Cláusula 3.ª

(EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)

- 1 — É direito do trabalhador inscrever-se no Sindicato dos Electricistas do Sul e Ilhas.
- 2 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade Sindical nos locais de trabalho, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 3 — À 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 a actividade sindical o imponha.

Cláusula 4.ª

(DIREITO DE REUNIÃO)

- 1 — A assembleia Geral de trabalhadores da empresa ou unidade de produção pode reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação da comissão sindical ou intersindical, ou a requerimento de 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa ou unidade de produção.
- 2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que, em virtude dos seus interesses o considerem necessário. Os tempos de reunião contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 5.ª

(LOCAL NO INTERIOR DAS EMPRESAS PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES SINDICAIS)

- 1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 50 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.
- 2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 50 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 6.ª

(DIREITO DOS DIRIGENTES E DELEGADOS SINDICAIS)

- 1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar nos locais de trabalho textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos a vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores; bem como proceder à sua distribuição.
- 2 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato e ou os seus representantes, devidamente credenciados, têm direito a entrarem nas instalações da empresa e locais de trabalho, após comunicação verbal feita no momento pelos interessados.
- 3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as acções e dependências da empresa ou unidades de produção.
- 4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterar o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Direcção do Sindicato.

Cláusula 7.ª**(CONSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES SINDICAIS)**

- 1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais.
- 2 — Nas empresas ou unidades de produção em que haja mais de um delegado podem constituir-se comissões sindicais e intersindicais de delegados.
- 3 — O número de trabalhadores que integram às comissões sindicais varia consoante o número total de trabalhadores da empresa ou unidade de produção e é determinado pela vontade expressa dos trabalhadores, não devendo ser inferior à forma seguinte:
 - a) — Empresa com menos de 20 trabalhadores — 1 delegado;
 - b) — De 20 a 49 trabalhadores — 2 delegados;
 - c) — De 50 a 99 trabalhadores — 3 delegados;
 - d) — De 100 a 199 trabalhadores — 5 delegados;
 - e) — De 200 a 499 trabalhadores — 8 delegados;
 - f) — De 500 ou mais trabalhadores — o número de delegados resulta da fórmula $8 + (N - 500, \text{ sobre } 200)$ representando N o número de trabalhadores.
- 4 — O resultado apurado nos termos da alínea f) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.
- 5 — Nas empresas ou unidades de produção que trabalham em regime de turnos, o número de delegados referidos no n.º 3 desta cláusula, será sempre acrescido de pelo menos de mais um delegado.
- 6 — As Direcções dos Sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais das informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções:

Cláusula 8.ª**(COMPETÊNCIA E PODERES DOS DELEGADOS SINDICAIS, DAS COMISSÕES SINDICAIS E INTERSINDICAIS)**

- 1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:
 - a) — Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste acordo com observância dos preceitos nele estabelecidos, ou as atribuídas pela lei e pelos estatutos do sindicato, bem como todas as funções que as assembleias Gerais de trabalhadores lhes atribuírem.
 - b) — Fiscalizar os mapas de quotização sindical bem como o envio das respectivas importâncias sempre que necessário.

Cláusula 9.ª**(CRÉDITO DE HORAS)**

- 1 — Os delegados sindicais dispõem das horas necessárias ao exercício das suas funções consoante para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.
- 2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem para o exercício das suas funções do tempo

necessário a esse mesmo exercício, contando para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO III**ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL****Cláusula 10.ª****(CONDIÇÕES GERAIS DE ADMISSÃO)**

- 1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando, entre os trabalhadores ao serviço desta, não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.
- 2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em igualdade de condições.
- 3 — Os trabalhadores antes do acto de admissão devem fazer um exame médico feito a expensas e por indicação da entidade patronal e destinado a comprovar se possui qualquer doença que impossibilite o desempenho das respectivas funções. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada de que será enviada cópia ao sindicato.
- 4 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão com a informação pormenorizada do seu estado de saúde.
- 5 — O candidato reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico à entidade oficial competente, suportando a entidade patronal os encargos se de tal exame resultar, desta feita, a conclusão de que o mesmo se encontra apto.
- 6 — São condições de admissão:
 - a) — Idade mínima: 14 anos.
 - b) — Possuir escolaridade obrigatória.
 - c) — Carteira Profissional, quando indispensável para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional para a qual o candidato seja admitido.

Cláusula 11.ª**(READMISSÃO)**

- 1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes, fica obrigada a contar o tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.
- 2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado na regulamentação da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua categoria.
- 3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 12.ª**(PERÍODO EXPERIMENTAL)**

- 1 — O período experimental será de 15 dias para os aprendizes, 30 dias para os ajudantes e pré-oficiais e quarenta e cinco dias para as restantes categorias.
- 2 — Durante o período experimental as partes poderão pôr termo ao contrato sem necessidade de alegação de justa causa e não havendo lugar a quaisquer indemnizações.
- 3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.
- 4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 13.ª**(PROIBIÇÃO DE TRABALHO EVENTUAL)**

- 1 — É vedada a entidade patronal a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual.
- 2 — Sem prejuízo do disposto no n.º anterior, a entidade patronal poderá recorrer ao trabalho eventual em casos absolutamente excepcionais devendo para o efeito o sindicato dar a sua concordância.

Cláusula 14.ª**(CONTRATOS DE TRABALHO A PRAZO)**

- 1 — É permitida a contratação a prazo nos termos e condições definidas na legislação em vigor.
- 2 — Na contratação a prazo observar-se-á igualmente o disposto na cláusula 12.ª
- 3 — Os contratos a prazo estão sujeitos à forma escrita.
- 4 — Considera-se que a estipulação do prazo tem por fim iludir as disposições do contrato sem prazo, quando o contrato não se destinou a:
 - Substituição temporária;
 - Trabalho sazonal (Necessidade cíclica de trabalho só em certas épocas do ano);
 - Trabalho eventual (trabalho esporádico, de curta duração e de carácter excepcional);
 - Em geral quando se dispõe a satisfazer acréscimos temporários de trabalho.
- 5 — A matéria constante dos contratos a prazo passará a regular-se pela legislação que futuramente vier a ser aprovada.

Cláusula 15.ª**(DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS)**

- 1 — As categorias abrangidas por este contrato são as constantes no anexo II.

- 2 — As qualificações e tarefas correspondentes são as definidas nos anexos II e IV

Cláusula 16.ª**(ACESSO)**

O acesso à carreira profissional processa-se nos seguintes moldes:

- 1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de aprendizagem ou, sendo maiores de 16 anos, provem terem frequentado com aproveitamento os cursos industriais de electricidade.
- 2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado um dos seguintes cursos:
 - Curso profissional de uma escola Oficial do ensino técnico profissional, da Casa da Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º Grau de Electricista da Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa; Curso da Escola Electromecânica de Paço de Arcos e cursos do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão de obra e outros que oficialmente venham a ser criados.
- 3 — Os pré-oficiais poderão ser promovidos a oficiais, por iniciativa da entidade patronal logo que completem dois anos naquela categoria, independentemente da prestação de provas ou exame de aptidão profissional.

Cláusula 17.ª**(ATRIBUIÇÃO DE CATEGORIAS)**

- 1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 18.ª**(FORMAÇÃO PROFISSIONAL)**

- 1 — A entidade patronal obriga-se a formar todos os trabalhadores até ao limite da sua carreira profissional dentro da empresa.
- 2 — A formação e acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem e a informação e preparação continuadas dos trabalhadores em todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser exigidas a um trabalhador no âmbito da sua profissão.
- 3 — Quando cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal obriga-se a passar o certificado de análise profissional referente: do tempo de aprendizagem que o trabalhador já possui com a indicação do local onde foi ministrada a aprendizagem; ou à formação profissional, bem como as entidades responsáveis pela aprendizagem ou formação profissional.

Cláusula 19.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

- 1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao Sindicato, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste contrato e até 30 de Abril de cada ano para verificação uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, por ele abrangidos, agrupados por estabelecimento e, dentro deles, por categoria, da qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador:
 - Nome, número da Segurança Social, número de sócio do Sindicato, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações e retribuição respectiva, podendo vir a ser fiscalizados pelos delegados sindicais.
 Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas serão sempre pela ordem alfabética dos nomes.
- 2 — A entidade patronal obriga-se a afixar, em lugar bem visível das suas dependências, a relação ou relações que lhes forem devolvidas, devidamente visadas pelo Sindicato no prazo de 15 dias.
- 3 — No exemplar destinado a ser afixado, deverão constar as retribuições de todos os trabalhadores.
- 4 — A entidade patronal inscreverá ainda nos mapas de pessoal actualizados mensalmente para o pagamento de quotização ao Sindicato, além dos trabalhadores em serviço Militar, ou na situação de doentes ou sinistrados, e os que estiverem na situação de «licença sem retribuição».

CAPÍTULO IV

DEVERES, OBRIGAÇÕES E GARANTIAS

Cláusula 20.ª

(OBRIGAÇÕES DA ENTIDADE PATRONAL)

- 1 — São obrigações da entidade patronal:
 - a) — Criar boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
 - b) — Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores, nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
 - c) — Prestar ao Sindicato e aos delegados sindicais, todos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos;
 - d) — Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste C.C.T.;
 - e) — Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas pelos trabalhadores ou pelo Sindicato;
 - f) — Exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
 - g) — Facultar, sem prejuízo de retribuição aos seus trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário a prestação de provas de exame, bem como facilitar-

-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 90.ª...

- h) — Segurar todos os trabalhadores com o seguro de acidentes de trabalho no valor estipulado pela lei;
 - i) — Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo, a cessação do acordo de trabalho com qualquer trabalhador;
 - j) — Enviar ao Sindicato até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos;
 - 1) — Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
 - m) — Autorizar os contactos de qualquer pessoa com os trabalhadores em serviço nos casos justificados.
- 2 — A violação pela entidade patronal do disposto na alínea j) do número 1 implica para esta no pagamento de uma multa que reverte a favor do Sindicato, igual ao dobro da quotização em falta sem prejuízo das demais disposições legais aplicáveis.

Cláusula 21.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

- 1 — É proibido a entidade patronal:
 - a) — Opôr-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 seus companheiros;
 - c) — Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição e demais regalias;
 - d) — Em caso algum baixar a categoria do trabalhador;
 - e) — Transferir o trabalhador para outra base ou local de trabalho habitual, quando diste mais de 5 Km da base ou local anterior sem o consentimento expresso do trabalhador e ao pagamento das diferenças dos transportes;
 - f) — Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) — Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua qualificação e categoria;
 - h) — Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
 - i) — Despedir ou readmitir um trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
 - j) — Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
 - 1) — A prática de lock-out;
 - m) — Obrigar o trabalhador a executar trabalhos sem condições de segurança;
 - n) — Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados;
 - o) — Obrigar o trabalhador a trabalhar em condições que, comprovadas por atestado médico, não possam ser

cumpridas pelo trabalhador;

Cláusula 22.ª

(TRANSFERÊNCIAS DE TRABALHADORES)

- 1 — Nos casos em que o trabalhador der o seu acordo, a transferência a que se refere a alínea e) da cláusula 21.ª deverá constar em documento escrito. A entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens, e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por este acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

Cláusula 23.ª

(DEVERES DO TRABALHADOR)

- 1 — O trabalhador deve:
 - a) — Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
 - b) — Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - c) — Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - d) — Guardar lealdade à entidade patronal nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização métodos de produção ou negócios;
 - e) — Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
 - f) — Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - g) — Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.
- 2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 24.ª

(HORÁRIO DE TRABALHO: DEFINIÇÃO E PRINCÍPIO GERAL)

- 1 — Entende-se por «Horário de trabalho», a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diário.
- 2 — No estabelecimento dos horários de trabalho, devem

ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical e comissão intersindical de delegados.

Cláusula 25.ª

(PERÍODO NORMAL DE TRABALHO)

- 1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de 45 horas divididas por 5 dias, de segunda a sexta-feira, ou divididas por 5 dias mais meio dia de sábado desde que com acordo dos trabalhadores.
- 2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as doze e as quinze horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 26.ª

(TRABALHO POR TURNOS)

- 1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos.
- 2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos.
- 3 — O período de trabalho diário dos trabalhadores de turno, não poderá exceder nove horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para alimentação que será contada como tempo efectivo de serviço não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.
- 5 — A entidade patronal obriga-se a afixar a escala de turno pelo menos com noventa dias de antecedência, quando lhe seja tecnicamente possível.
- 6 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas a entidades patronal no início do trabalho.
Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação do trabalho em turnos consecutivos.
- 7 — Nenhum trabalhador que complete 50 anos de idade ou vinte anos de serviço em regime de turnos, poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.
- 8 — Qualquer trabalhador que comprove, através do atestado passado pelo médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.
- 9 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado pela entidade patronal, o transporte de ida e volta para o local de trabalho e até ao local da habitação, quando não existam transportes públicos às horas de entrada e ou saída do trabalho.

Cláusula 27.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

- 2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.
- 3 — A entidade patronal sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário fica obrigada a assegurar à hora de saída o transporte até ao local de habitação, desde que não haja transporte público àquela hora, bem como a alimentação.
- 4 — O tempo gasto na refeição é também pago como trabalho extraordinário e a alimentação será paga sempre que o trabalho extraordinário coincida com as horas normais de refeição.

Cláusula 28.ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)

- 1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar um dia no prazo máximo de sete dias após o dia em que terminou esse trabalho e no dia em que mais convier ao trabalhador, sem perda de remuneração.
- 2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso ou feriado.
- 3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.
- 4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação nas condições previstas no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 29.ª

(LIMITES DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E DE TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

- 1 — Em regra cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia e de 150 por ano.
- 2 — Sempre que o trabalho extraordinário atinja 4,5 ou mais horas seguidas o trabalhador tem direito a descansar no dia imediato sem perda de remuneração.

Cláusula 30.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

- 1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as oito horas do dia imediato.
- 2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das oito horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

TRABALHO FORA DO LOCAL HABITUAL

Cláusula 31.ª

(TRABALHO FORA DO LOCAL HABITUAL PRINCÍPIO GERAL)

- Entende-se por deslocação de serviço, a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2 — Entende-se por local de trabalho habitual a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, num raio de 5 Km.
- 3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar «grandes deslocações».

Cláusula 32.ª

(PEQUENAS DESLOCAÇÕES)

- Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas as que permitindo a ida e regresso no mesmo dia, ainda que para além do período normal de trabalho e o trabalhador não seja deslocado para além de 40 Km.

Cláusula 33.ª

(DIREITOS DOS TRABALHADORES NAS PEQUENAS DESLOCAÇÕES)

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) — Ao pagamento das despesas de transporte;
 - b) — Ao pagamento das refeições, se ficar impossibilitado de as tomar no local em que normalmente o fazem, sendo o custo do almoço ou jantar no valor mínimo de 100\$00 por refeição. Não sendo possível obter refeições por este preço a entidade patronal pagará o valor apresentado na factura respectiva;
 - c) — Ao pagamento do tempo gasto nas viagens, pago como extraordinário.
- Considera-se hora completa, qualquer fracção que exceda 30 minutos, salvo se as viagens forem efectuadas durante o horário normal de serviço;

Cláusula 34.ª

(GRANDES DESLOCAÇÕES)

- Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 33.ª

Cláusula 35.ª

(GARANTIAS GERAIS DOS TRABALHADORES NAS GRANDES DESLOCAÇÕES)

- 1 — São por conta da entidade patronal as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente, passaportes e vacinas.
- 2 — As empresas manterão inscritas nas folhas de pagamento da segurança social como tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 36.ª**(GRANDES DESLOCAÇÕES NO CONTINENTE, ILHAS E ESTRANGEIRO)**

- 1 — As grandes deslocações ao Continente, Ilhas e Estrangeiro dão ao trabalhador direito:
 - a) — À retribuição que auferir no local de trabalho habitual, não podendo ser inferior à praticada, no novo local de trabalho, para os trabalhadores da mesma profissão ou categoria, no Estrangeiro.
 - b) — Subsídio de deslocação igual a 30% da retribuição diária mínima contratual por cada dia de deslocação no Continente e Ilhas.
 - c) — Ao pagamento de todas as despesas ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local, de alojamento, de lavandaria e alimentação, podendo o trabalhador decidir por uma importância diária não inferior a 1000\$00 para alimentação e alojamento.
 - d) — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa terá direito às seguintes quantias:
 - 750\$06 alojamento e pequeno almoço.
 - 200\$00 almoço ou jantar.
 - e) — Não sendo possível obter no local refeições e alojamento por estes preços, a entidade patronal pagará a diferença entre estes preços e os valores indicados na factura.
 - f) — A uma licença suplementar, com retribuição, igual a dia útil por cada 30 dias de deslocação.
 - g) — Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do horário normal de trabalho, como horas extraordinárias.
- 2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local onde o trabalhador seja deslocado.

Cláusula 37.ª**(SEGURO DO PESSOAL DESLOCADO)**

O pessoal deslocado em serviço será seguro, conforme estipulado pela lei, pela entidade patronal, contra os riscos de viagem e acidentes de trabalho, durante o período de deslocação e a favor de quem o trabalhador designe.

Cláusula 38.ª**(COBERTURA DOS RISCOS DE DOENÇA)**

- 1 — Durante o período de deslocação, a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurada aos trabalhadores pelas respectivas Seguranças Sociais ou não lhe seja igualmente garantido por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela entidade patronal, que para tanto assumirá as obrigações que competirem à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados.
- 2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 37.ª enquanto se mantiverem deslocados.
- 3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não

possam comparecer ao serviço por motivo de doença deverão avisar a entidade patronal imediatamente.

- 4 — Em caso de absoluta necessidade e quando requerido pelos serviços clínicos, em que o trabalhador esteja a ser assistido, a entidade patronal, pagará as despesas com a deslocação de uma pessoa indicada pelo trabalhador para o acompanhar, inclusive no regresso, e ainda as retribuições perdidas pela mesma.

Cláusula 39.ª**(A INACTIVIDADE DO PESSOAL DESLOCADO)**

- As obrigações da entidade patronal para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertence aos trabalhadores.

Cláusula 40.ª**(O LOCAL DE FÉRIAS DOS TRABALHADORES DESLOCADOS NO CONTINENTE E FORA DA ILHA)**

- 1 — Os trabalhadores têm o direito a escolherem o local de férias e licença.
- 2 — Se a escolha recair no local de residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias e licença, será o que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a 6 meses.
- 3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas (férias e licença) será o mesmo que ali estiver recebendo por força do disposto neste capítulo.
- 4 — Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, ou licença suplementares, desde que não exceda 3 dias.

CAPÍTULO VII**RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO****Cláusula 41.ª****(DEFINIÇÃO DA RETRIBUIÇÃO)**

- 1 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directamente ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.
- 2 — A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo V.
- 3 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo V.
- 4 — Não se consideram como integrando a retribuição, as ajudas de custo, a remuneração do trabalho extraordinário, os abonos para falhas e as remunerações especiais por trabalho nocturno.

Cláusula 42.ª

(TEMPO E FORMA DE PAGAMENTO)

- 1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até 1 hora antes do fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.
- 2 — No acto e pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelevel, no qual figurem:
 - O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na Segurança Social, o número de sócio do Sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.
- 3 — O pagamento será feito em dinheiro excepto se o trabalhador der o seu acordo a pagamento por cheque.
- 4 — O pagamento será feito ao mês qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 43.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO POR TURNOS)

- 1 — Os trabalhadores que façam 2 turnos, excluindo o nocturno, têm direito a subsídio de turno de 25% mensais. Os trabalhadores que façam 3 turnos, desde que nestes esteja incluído o turno nocturno, receberão um subsídio de 50% no 3.º turno.
- 2 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de laboração contínua, têm direito a um subsídio mensal de 2000\$00, sem prejuízo no disposto do número anterior.
- 3 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas, ou que venha a ter início entre o período das 0 às 8 horas.

Cláusula 44.ª

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

- 1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:
 - a) — 50% nas duas primeiras horas e 100% nas restantes até às 24 horas;
 - b) — 200% a partir das 24 horas;
- 2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.ª

(REMUNERAÇÃO DE TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

- O trabalho prestado num dia de descanso semanal ou em feriado é remunerado com o acréscimo seguinte sobre a retribuição normal:

- a) — 200% aos sábados;
- b) — 300% aos Domingos e Feriados.

Cláusula 46.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

- 1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção têm direito a receber pelo Natal, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.
- 2 — Os trabalhadores que não tenham concluído 1 ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção superior ou igual a 15 dias.
- 3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores no ano do ingresso no serviço militar.
- 4 — O subsídio será pago de 15 a 20 de Dezembro.

Cláusula 47.ª

(DIUTURNIDADES)

- 1 — Todos os trabalhadores, a partir dos Pré-Oficiais têm direito, por cada período de dois anos na empresa a uma diuturnidade no valor de 550\$00, até ao limite máximo de cinco.
- 2 — Os prémios de antiguidade serão processados sobre os salários mínimos contratuais, independentemente de qualquer aumento de retribuição a que a entidade patronal proceda para além destes salários.

CAPÍTULO VIII

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO
SECÇÃO I

DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

Cláusula 48.ª

(DESCANSO SEMANAL)

- 1 — Os dias de descanso semanal são o Sábado e Domingo, ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua.
 - Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.
- 2 — Quando o trabalho for prestado no regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma a que os trabalhadores tenham em média por cada período de 7 dias, 2 dias de descanso consecutivos que, no máximo de 4 semanas seguidas devem coincidir o Sábado e o Domingo.

Cláusula 49.ª

(FERIADOS)

- 1 — São considerados feriados obrigatórios para efeitos desta Convenção dos dias seguintes:

- | | |
|-------------------------------------|------------------|
| — 1 de Janeiro | — 10 de Junho |
| — 3. ^a Feira de Carnaval | — 15 de Agosto |
| — Domingo de Páscoa | — 5 de Outubro |
| 6. ^a Feira Santa | — 1 de Novembro |
| — 25 de Abril | — 1 de Dezembro |
| — 1 de Maio | — 8 de Dezembro |
| — Corpo de Deus | — 25 de Dezembro |

- 2 — Quando o feriado coincida com um dia de descanso semanal, os trabalhadores que prestam serviço em regime de laboração contínua, têm o direito de gozar, um, nos 7 dias seguintes.

SECÇÃO II

FÉRIAS

Cláusula 50.*

(PERÍODO E ÉPOCA DE FÉRIAS)

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por esta Convenção terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 30 dias.
- 2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que diga respeito.
- 3 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a gozar, 2,5 dias de férias, por cada mês efectivo de trabalho.
- 4 — A época de férias tem lugar entre 1 de Maio a 30 de Setembro, salvo comum acordo de ambas as partes.
- 5 — Os trabalhadores têm o direito a marcar e gozar as suas férias quando o desejarem de acordo com o número 4.
- 6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o desejarem poderão ser fraccionadas em vários períodos, de forma a que o trabalhador goze sempre 1/3 consecutivamente, por comum acordo.
- 7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos desta Convenção.
- 8 — No ano em que regressa do serviço militar o trabalhador tem direito às férias e respectivo subsídio previsto nesta Convenção, desde que a prestação de trabalho nesse ano não seja inferior a 90 dias, caso contrário terá direito a férias e subsídio na proporção que trabalhar.
- 9 — Para efeitos do número anterior deverão considerar-se as férias vencidas e não gozadas e as proporcionais ao número de meses do serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar nos termos desta Convenção.
- 10 — Podem acumular as férias de 2 anos os trabalhadores que o pretendam, devendo a entidade patronal ser avisada com antecedência mínima de 50 dias do início do gozo das mesmas férias.
- 11 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do acordo de trabalho, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 51.*

(IRRENUNCIABILIDADE DO DIREITO DE FÉRIAS)

- Com excepção do caso previsto no número 7 da cláusula 50.^a, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade de pagamento, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 52.*

(NÃO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE CONCEDER FÉRIAS)

- 1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito deste, a gozar efectivamente as férias estipuladas nesta Convenção.
- 2 — Sem prejuízo do número anterior quando a recusa implicar a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano, este poderá gozá-las contra a vontade da entidade patronal depois de comunicar por escrito e em carta registada à mesma, e com antecedência de um mês à data em que deliberou gozá-las.
- 3 — Considera-se que a entidade patronal se recusou, quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador, ou não responda dentro de quinze dias, depois da marcação das férias por parte do trabalhador.
- 4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 53.*

(DOENÇA NO PERÍODO DE FÉRIAS)

- 1 — Sempre que no período de férias haja doença ou acidente, devidamente comprovado pelos serviços médicos, e que, coincida no todo ou em parte com o período das férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.
- 2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o seu termo no período de 48 horas, salvo motivo ponderoso devidamente comprovado.
- 3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte podendo acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o número 4 da cláusula 50.^a.

Cláusula 54.ª**(SUBSÍDIO DE FÉRIAS)**

- 1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.
- 2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao final do ano na parte proporcionalmente respeitante.

Cláusula 55.ª**(INDEMNIZAÇÃO POR FÉRIAS NÃO GOZADAS)**

- Cessando o acordo de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do acordo, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

SECÇÃO III**FALTAS****Cláusula 56.ª****(DEFINIÇÃO DE FALTAS)**

- 1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.
- 2 — Nos casos da ausência durante períodos inferiores a quinze minutos os respectivos tempos não poderão ser adicionados.

Cláusula 57.ª**(PARTICIPAÇÃO DE FALTAS)**

- Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal, imediatamente, o que pode ser feito por interposta pessoa e ou pelo telefone sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da cláusula 58.ª.

Cláusula 58.ª**(FALTAS JUSTIFICADAS)**

- 1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:
 - a) — Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento das obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparencia em dias e ou horas determinadas;
 - b) — Necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto, ou acidente;
 - c) — Doença, parto ou acidente do trabalhador;
 - d) — Necessidade de comparecer a consultas médicas ou

de realizar exames médicos ou receber tratamento receitado por médicos;

- e) — Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais e ou instituições da Segurança Social;
 - f) — Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo dias de descanso intercorrentes;
 - g) — Até cinco dias consecutivos por falecimento de conjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
 - h) — Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
 - i) — Aplica-se o disposto na alínea h) quando se tratar de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com os trabalhadores;
 - j) — Parto da esposa ou companheira durante 2 dias;
 - l) — Prestação de provas de exame em estabelecimento do ensino oficial ou equiparado nos termos da alínea c) da cláusula 90.ª.
 - m) — Prática de actos inerentes ao serviço das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente;
 - n) — Doação de sangue a título gracioso durante 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- 2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea c) do número anterior, serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal, de um officio comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.
- 3 — Nos casos previstos nas alíneas do número 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de 10 dias para exigir a prova de veracidade dos factos alegados.
- 4 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que foi solicitado, implica a não justificação das faltas;

Cláusula 59.ª**(CONSEQUÊNCIA DAS FALTAS JUSTIFICADAS)**

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

Cláusula 60.ª**(CONSEQUÊNCIA DAS FALTAS NÃO JUSTIFICADAS)**

- 1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas.
- 2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é, a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 61.ª**(IMPEDIMENTOS PROLONGADOS)**

- 1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que

não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser retribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

- 2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.
- 3 — Terminado o impedimento o trabalhador, deve dentro do prazo de 30 dias, comunicar à entidade patronal quando poderá retomar o serviço.
- 4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como toos os demais direitos mesmo que por qualquer motivo não retorne imediatamente a prestação de serviço.
- 5 — A entidade patronal é obrigada a dar trabalho ao trabalhador em gozo de licenças militares registadas, antecedentes a passagem à disponibilidade.

Cláusula 62.ª

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

- 1 — Os trabalhadores podem gozar licença sem retribuição com acordo da entidade patronal.
- 2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.
- 3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão do mapa de Contribuição Sindical.
- 5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

CAPÍTULO IX

CESSAÇÃO DO ACORDO DE TRABALHO

Cláusula 63.ª

(CAUSA DE CESSAÇÃO)

- 1 — O Acordo de trabalho cessa por:
 - a) — Mútuo acordo das partes;
 - b) — Caducidade;
 - c) — Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
 - d) — Denúncia unilateral, por parte do trabalhador;
- 2 — É proibido à entidade patronal ou gestor público, promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequências será nulo de pleno direito.
- 3 — Cessando o acordo de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:
 - a) — Parte proporcional do 13.º mês referente ao ano da cessação;
 - b) — As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
 - c) — As férias proporcionais ao tempo de trabalho do ano de cessação e o subsídio correspondente.
- 4 — Da cessação do acordo de trabalho, seja qual for a

causa deverá ser dado conhecimento por escrito ao Sindicato no prazo de 48 horas a contar da data em que o facto ocorra.

Cláusula 64.ª

(CESSAÇÃO DO ACORDO DE TRABALHO POR MÚTUA ACORDO DAS PARTES)

- 1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o acordo de trabalho.
- 2 — A cessação do acordo por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.
- 3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no número 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 65.ª

(CESSAÇÃO DO ACORDO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

- 1 — O acordo de trabalho caduca com a morte do trabalhador.
- 2 — A cessação do acordo pelo motivo referido no n.º 1 dá direito ao representante legal do trabalhador receber todas as regalias vencidas à data da cessação, bem como no que diz respeito às partes proporcionais sem prejuízo do estipulado nas cláusulas sociais.

Cláusula 66.ª

(RESCISÃO COM JUSTA CAUSA)

- 1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o acordo de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.
- 2 — A entidade patronal que pretender despedir um trabalhador alegando justa causa, tem de apurar e provar a existência da mesma por meio de processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 82.ª.
- 3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como a reintegração na empresa.
- 4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 72.ª.
- 5 — No caso de ser feita contestação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador ou do seu representante, aquele manterá o direito à retribuição por inteiro até decisão judicial, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso

dessa quantia caso a decisão lhe seja desfavorável.

- 6 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chega ao conhecimento do destinatário, sem prejuízo do disposto no n.º 2.
- 7 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa, os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 67.ª

(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

- 1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) — Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) — Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) — Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) — Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) — Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
 - f) — Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
 - g) — Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas.
 - h) — Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) — Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertence aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) — Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - l) — Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - m) — Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - n) — Falsas declarações relativas a justificação de faltas;
- 3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 68.ª

(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DOS TRABALHADORES)

- 1 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o acordo os seguintes factos:
 - a) — Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) — Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - c) — Violação dos direitos e garantias do trabalhador previstas na Lei e nesta Convenção;
 - d) — Falta de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho.
- 2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 69.ª

Cláusula 69.ª

(INDEMNIZAÇÕES)

- 1 — As indemnizações a que se refere esta cláusula serão calculadas da seguinte forma:
 - 1 mês de retribuição por cada ano, não podendo ser inferior a 3 meses de retribuição.

Cláusula 70.ª

(DENÚNCIA UNILATERAL POR PARTE DO TRABALHADOR)

- 1 — O trabalhador poderá em qualquer altura por sua livre iniciativa, fazer cessar o acordo de trabalho, estando contudo obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal com, pelo menos 15 dias de antecedência.
- 2 — No caso de violação do disposto no número anterior o trabalhador pagará à entidade patronal a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 71.ª

(DESPEDIMENTOS ABUSIVOS)

- 1 — Consideram-se abusivos os despedimentos que como tal são qualificados expressamente neste acordo e ainda os motivados pelo facto de o trabalhador por si ou por iniciativa do Sindicato que o representa:
 - a) — Haver reclamado legítimamente contra as condições de trabalho;
 - b) — Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais desta Convenção, não deva obediência;
 - c) — A exercer ou candidatar-se a funções em organismos Sindicais, da Segurança Social, de delegado sindical, ou em Associação ou Partidos Políticos;
 - d) — Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, quando levado a efeito até 1 ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e

d) desta cláusula ou após o termo de serviço militar obrigatório ou até 5 anos após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venham exercer.

- 3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, durante a gravidez e até 1 ano após o parto.

Cláusula 72.ª

(CONSEQUÊNCIA DOS DESPEDIMENTOS)

O trabalhador despedido abusivamente tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 69.ª.

Cláusula 73.ª

(ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DIMINUIÇÃO DE LABORAÇÃO)

- 1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste acordo.
- 2 — O disposto nesta cláusula é extensiva a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar um serviço por facto imputável à entidade.

patronal ou por razões de interesse desta.

- 3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 74.ª.

Cláusula 74.ª

(ENCERRAMENTO DEFINITIVO)

- 1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal quer seja ordenado pelas entidades competentes deve a entidade patronal conservar os trabalhadores ao seu serviço noutro ou noutros estabelecimentos e na impossibilidade disto, é a entidade patronal responsável pela colocação dos trabalhadores ou reconversão da empresa.
- 2 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo na mudança do local de trabalho, terá de se cumprir o estipulado na cláusula 69.ª.

Cláusula 75.ª

(DECLARAÇÃO DE CARACTER DEFINITIVO DO ENCERRAMENTO)

— O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvido o Sindicato.

Cláusula 76.ª

(FALÊNCIA E INSOLVÊNCIA DA EMPRESA)

- 1 — Ainda quando haja declaração de falência devem ser satisfeitos integralmente as retribuições de trabalho que se forem vencendo até o estabelecimento ser encerrado definitivamente.
- 2 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho sendo o administrador de falência e ou a comissão liquidatária responsáveis pelo cumprimento do referido no n.º 1 desta cláusula.
- 3 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula fica sujeito ao regime geral previsto neste capítulo.
- 4 — Aos trabalhadores é devido o pagamento integral das indemnizações previstas na cláusula 69.ª desta Convenção, qualquer que seja o tipo de sociedade ou de organização.
- 5 — A administração e seus membros durante o último quinquénio, respondem para além da matéria criminal, pela satisfação das indemnizações devidas aos trabalhadores, especialmente se não tiverem sido criados e reforçados os fundos de reserva suficientes.
- 6 — Esgotado, qualquer que seja o património e, se os resultados da liquidação não bastarem para satisfazer as indemnizações devidas aos trabalhadores nos termos desta Convenção são responsáveis todos os membros da administração, durante o último quinquénio ainda que para tal seja necessário fazer aos mesmos o arrolamento dos seus bens pessoais.
- 7 — O arrolamento dos bens pessoais compreenderá os bens transmitidos após a denúncia de uma possível falência, seja qual for a espécie dos bens em causa presumindo-se para todos os efeitos e até prova em contrário, tal transmissão como acto simulado.

Cláusula 77.ª

(ALTERAÇÃO DE ENTIDADE PATRONAL)

- 1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da (s) existentes (s) ou a ela (s) associados ou não, mantêm-se os direitos alcançados nesta Convenção Colectiva de Trabalho, salvo regime mais favorável.
- 2 — A nova entidade patronal é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores, cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até um mês após a transmissão.
- 3 — Para efeitos no número anterior, deve a nova entidade patronal durante os 30 dias anteriores à «operação» afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.
- 4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas as condições de prestação de trabalho existente para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de 3 meses.

Cláusula 78.ª

(REESTRUTURAÇÃO DE SERVIÇOS)

- 1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, estando no entanto os trabalhadores sujeitos à mudança dos postos de trabalho.
- 2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis, serão asseguradas condições ou regalias do trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

Cláusula 79.ª

(PROIBIÇÃO DE DESPEDIMENTOS COLECTIVOS)

- 1 — Os despedimentos colectivos estão sujeitos ao estipulado na Lei.

CAPÍTULO X

DISCIPLINA

Cláusula 80.ª

(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

— Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culpável dos princípios, direitos e garantias consignados nesta Convenção.

Cláusula 81.ª

(PODER DISCIPLINAR)

- 1 — A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sobre a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas na presente Convenção.
- 2 — O exercício do poder disciplinar prescreve decorridos 8 dias sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

Cláusula 82.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

- 1 — Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade patronal considere susceptível de originar a aplicação da sanção disciplinar, deverá por ela ser averiguado através do processo disciplinar devidamente elaborado, sendo indispensável a audiência do trabalhador, e a concessão a este de todos os meios de defesa.
- 2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 15 dias, salvo se o trabalhador acusado o requerer caso em que deverá ser prorrogado.
- 3 — Terão de ser assegurados ao trabalhador pelo menos

as seguintes garantias de defesa:

- a) — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes, expressa no acordo e serão levadas ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, entregue em mão própria, contendo uma cópia de todas as peças do processo disciplinar;
- b) — O trabalhador acusado, poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 30 dias após a recepção da comunicação;
- c) — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado;
- 4 — Durante a instrução do processo disciplinar, o trabalhador querendo, será assistido por 2 camaradas de trabalho, ou 2 delegados sindicais por si escolhidos.
- 5 — Qualquer sanção aplicada, sem a presença ou irregularidade do processo disciplinar, é considerada nula e abusiva nos termos desta Convenção, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais, nos termos gerais do direito.
- 6 — No caso de se provar que a comunicação do trabalhador ao serviço, poderá prejudicar o andamento do processo, a entidade patronal poderá suspendê-lo mantendo no entanto o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias enquanto durar a suspensão.

Cláusula 83.ª

(SANÇÃO DISCIPLINAR)

- 1 — As infracções nos termos desta Convenção poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:
 - a) — Repreensão;
 - b) — Repreensão registada;
 - c) — Suspensão sem vencimento, até 12 dias;
 - d) — Despedimento com justa causa;
- 2 — As sanções aplicadas não poderão ser consideradas em posteriores infracções.
- 3 — Para a graduação da sanção, serão tomadas em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes.
- 4 — Uma infracção sancionada ou a sanção aplicada não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador, quanto à redução de outros direitos, decorrentes da sua prestação de trabalho.
- 5 — As sanções serão comunicadas ao Sindicato no prazo máximo de 5 dias, só podendo ser proferida a decisão de despedimento, decorridos 15 dias após o termo do período de 5 dias referidos neste número.

CAPÍTULO XI

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 84.ª

(DIREITO ESPECIAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS)

- Além do estipulado na presente Convenção para a generalidade dos trabalhadores por ela abrangida, serão

assegurados as mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados semprejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

- a) — Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto ou aborto, é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente: as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser transferidas imediatamente do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis ao seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.
- b) — Por ocasião do parto a uma licença de 90 dias que poderão ter início 30 dias antes do parto, com direito à retribuição normal da prestação de trabalho. O período entre a licença prévia e o parto não é considerada como falta injustificada. No caso de aborto a partir do 2º mês terá direito a uma licença de 50 dias.
- c) — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito, imediatamente depois da licença do parto.
- d) — Durante a licença referida na alínea b) a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Segurança Social, este reverterá para a empresa.
- e) — Dois períodos de 1/2 hora, cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os filhos, até 12 meses após o parto. A trabalhadora poderá optar por deduzir o período de 1 hora no início ou no termo do período diário de trabalho.
- f) — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação do trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- g) — Para as trabalhadoras em regime de turnos é vedado o trabalho antes das 7 e depois das 20 horas;
- h) — Emprego a meio-tempo (part-time) com horário acordado previamente, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício inoportuno para a entidade patronal;
- i) — As trabalhadoras têm o direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal devendo para o efeito apresentar documento comprovativo e até ao limite de 44 horas durante o período da gravidez.

Cláusula 85ª

(TRABALHO DE MENORES)

- 1 — É válido o contrato celebrado directamente com um

menor que tenha completado 14 anos de idade.

- 2 — Em qualquer dos casos previstos, o menor tem capacidade para receber a retribuição devido pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.
- 3 — É vedado à entidade patronal, encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.
- 4 — Os menores de dezoito anos, deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem.
- 5 — Os menores de 18 anos, não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

CAPÍTULO XII

SEGURANÇA SOCIAL E OUTRAS REGALIAS

SECÇÃO I

SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 86ª

(SITUAÇÃO DE DOENÇA OU ACIDENTE)

- 1 — Quando um trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de doença ou acidente, manterá o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, durante 90 dias, recebendo a entidade patronal ou gestor público neste período, da Segurança Social ou companhia de seguradora, os subsídios a que o trabalhador, eventualmente tenha direito.
- 2 — A prova de impedimento referido no número anterior consiste na apresentação do documento de baixa ou atestado médico, passado por médico da Segurança Social ou outro, podendo a entidade patronal, requerer exame médico por médico da sua confiança sendo neste caso a suas expensas. O mesmo pode ser requerido pelo trabalhador caso o exame feito pelo médico da Segurança Social não corresponda ao seu estado de saúde.
- 3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa para a respectiva categoria.
- 4 — Para além do disposto no nº 1 e tratando-se de acidente ou doença profissional a entidade patronal, custeará também todas as despesas inerentes ao dia da ocorrência, inclusive a retribuição perdida pelo acompanhante, recebendo da Companhia de Seguros as participações respectivas.

Cláusula 87ª

(INCAPACIDADE)

- 1 — Em caso de incapacidade, por acidente ou doença sócio-profissional, o trabalhador mantém direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se

- estivesse efectivamente ao serviço durante 180 dias.
- 2 — A retribuição será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a respectiva categoria com excepção para os aumentos individuais.
 - 3 — Após o período previsto no nº 1 desta cláusula, é vedado à entidade patronal fazer reverter a seu favor as indemnizações pagas pela companhia seguradora em virtude da incapacidade contraída pelo trabalhador.
 - 4 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um lugar compatível com as diminuições verificadas sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

Cláusula 88ª**(ABONO DE FAMÍLIA)**

A entidade patronal assegurará a todos os trabalhadores, simultaneamente com a retribuição mensal o pagamento do abono de família referente a esse mês quer o tenha recebido ou não da instituição da Segurança Social, desde que o trabalhador se obrigue a autorizar recebimento pela empresa do abono que a Segurança Socioal lhe pagaria directamente, caso a entidade patronal não efectue pontualmente os pagamentos à Segurança Social.

SECÇÃO II**OUTRAS REGALIAS****Cláusula 89ª****REFEITÓRIOS)**

- 1 — Toda a entidade patronal terá de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

Cláusula 90ª**(DIREITOS ESPECIAIS PARA TRABALHADORES ESTUDANTES)**

- 1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação, ou aperfeiçoamento sindical ou profissional oficial ou particular, terão os direitos especiais seguintes:
 - a) — Dispensa até uma hora por dia, para frequência das aulas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição, mediante apresentação do horário escolar.
 - b) — Gozar férias interpoladamente ou não;
 - c) — Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não para preparação das mesmas.
- 2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

- 3 — Aos trabalhadores que trabalham em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas mantendo o direito às 2 horas diárias.

CAPÍTULO XIII**SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO****Cláusula 91ª****(PRINCÍPIOS GERAIS)**

- A entidade patronal obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea a) do nº 1, da cláusula 20ª.

Cláusula 92ª**(HIGIENE E SEGURANÇA)**

A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da higiene e segurança no trabalho, compete a comissão de Segurança e Higiene no trabalho, que será composta por dois trabalhadores eleitos entre estes.

Cláusula 93ª**(EQUIPAMENTO INDIVIDUAL)**

- 1 — Ferramentas e demais instrumentos de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, botas impermeáveis, etc., são encargos exclusivos da entidade patronal.
- 2 — É encargo da entidade patronal a deterioração dos equipamentos ferramentais ou utensílios ocasionada por acidentes justificados.
- 3 — É vedado aos menores de 18 anos o acesso a locais sob tensão.
- 4 — a) — Nenhum serviço em alta tensão pode ser executado por um trabalhador isolado no local de trabalho.
b) — Nenhum serviço em baixa tensão e sujeito a perigo de electrocussão pode ser efectuado por aprendizes ou ajudantes sem a presença de um oficial ou pré-oficial.
- 5 — Os trabalhadores são responsáveis pelo equipamento referido no nº 1, que lhes esteja distribuído.

CAPÍTULO XIV**INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DO C.C.T.****Cláusula 94ª****(COMISSÃO PARITÁRIA)**

- 1 — As partes outorgantes constituirão uma Comissão Paritária, composta por 2 membros, um em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições desta Convenção e integrar os casos omissos.
- 2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de dois.
- 3 — Para efeitos da respectiva constituição cada uma das partes indicará à outra e à Secretaria Regional do Trabalho, no prazo de 30 dias, após a publicação

desta Convenção, a identidade dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — No funcionamento da Comissão Paritária observam-se as seguintes regras:

A) — Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar.

b) — As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas à Secretaria Regional do Trabalho para Publicação.

c) — Essas resoluções uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativas, terão efeitos a partir da data de entrada em vigor da presente Convenção: tendo natureza integradora de casos omissos, entrarão em vigor cinco dias após a sua publicação.

ANEXO I

QUADRO DE DENSIDADE

- 1 — O número de aprendizes não poderá exceder o número total de oficiais e de pré-oficiais.
- 2 — Por cada cinco oficiais existirá um oficial principal.
- 3 — Por cada 10 oficiais existirá um encarregado.

4 — Os trabalhadores qualificados de 1.^a e de 2.^a ingressarão no quadro de densidades respectivamente como oficiais principais e oficiais.

— As entidades obedecem ao seguinte quadro:

ENCARREGADO	1
OFICIAL PRINCIPAL	11111
OFICIAL	12345678

ANEXO II

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

1 — PROFISSIONAIS ELECTRICISTAS NÃO QUALIFICADOS EM ELECTRÓNICA:

Encarregado — Profissional electricista que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso executar tarefas da sua profissão.

Oficial Principal — Trabalhador de profissão electricista, que executa e é responsável pelos trabalhos da sua competência sob as ordens do Encarregado, podendo substituí-lo na sua ausência e dirige os trabalhos de um grupo de trabalhadores electricistas.

Oficial Electricista — Trabalhador Electricista que executa todos os trabalhos da sua competência e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

Pré-Oficial — Trabalhador Electricista que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante — Trabalhador Electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categorias superiores, preparando-se para ascender à categoria de Pré-Oficial.

Aprendiz — Trabalhador Electricista que sob a orientação permanente dum oficial, faz a aprendizagem da profissão.

PROFISSIONAIS QUALIFICADOS EM ELECTRÓNICA:

Encarregado de Sector Qualificado — Trabalhador da profissão electricista, electrotécnico de electricidade que controla, coordena, dirige e é responsável pelo sector qualificado. Pode ser for caso disso executar tarefas da sua profissão.

Oficial Qualificado em E.R.T. (Electrónica) — Trabalhador Electricista cuja actividade predominante é montar, instalar, conservar, reparar ou ensaiar diversos tipos de aparelhos, rádio, televisão e equipamentos electrónicos, estando apto a ler e a interpretar esquemas, utilizar aparelhagem de medidas e que nessa actividade desmonta e substitui, transistores, válvulas, vibradores e outros, procede às reparações e calibrações necessárias aos testes seguindo as especificações técnicas.

Oficial Qualificado em Refrigeração e Climatização — Trabalhador Electricista cuja actividade predominante é conservar, montar, instalar, reparar ou ensaiar aparelhos de refrigeração e climatização estando aptos a ler e interpretar esquemas, utilizar aparelhagem de medida e que nessa actividade desmonta e substitui dispositivos de comando, controlo, protecção e segurança, compressores, evaporadores, condensores e outros.

Deverá saber utilizar gaz refrigerante, evacuar sistemas de refrigeração, aplicar pressostatos, termostatos, dispositivos de filtragem e secagem instalar tubagem do cobre e respectivos acessórios e outros. Determina as posições, coloca os condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecção, e utiliza aparelhos de detecção e medida.

ANEXO III

EXAMES E PROMOÇÃO

1.^a SECÇÃO

Cláusula 1.^a

- A promoção de Oficial a Oficial Principal é condicionada ao estipulado no Capítulo II deste anexo.

Cláusula 2.^a

- Qualquer Pré-Oficial, independentemente do tempo de permanência na categoria, poder-se-á candidatar ao exame para Oficial.

Cláusula 3.^a

- Por cada grupo de quatro Pré-Oficiais que não tenham tido acesso por exame, terá de haver um Oficial que será o melhor classificado dos Pré-Oficiais.

Cláusula 4.^a

Estão isentos de exame todos os Pré-Oficiais ou Oficiais que estejam habilitados com curso de electricista de uma escola de ensino técnico Profissional ou equivalente.

Cláusula 5.^a

- A não efectivação, por qualquer motivo, dos exames de promoção não prejudica o normal preenchimento dos quadros de densidades.

Cláusula 6.ª

- A quando da prestação dos exames serão dadas iguais garantias e oportunidades a todos os trabalhadores habilitados a esses exames.

Cláusula 7.ª

- A pontuação dos exames, mesmo nos casos de reprovação, é factor determinante na promoção dos trabalhadores.

Cláusula 8.ª

- Serão inexistentes as provas realizadas sem a presença de todos os membros da comissão de exame a que se refere o art. 33.º do Cap. III.

2.ª SECÇÃO

- De acordo com a cláusula 17.ª da presente Convenção serão instituídos os seguintes exames de promoção:
- 1 De Pré-Oficial a Oficial
- 2 De Oficial a Oficial Principal

CAPÍTULO I**EXAME DE PRÉ-OFICIAL A OFICIAL**

- Art. 1.º — O exame de Pré-Oficial a Oficial constará das seguintes provas:
- A — Prova de desenho e esquemático.
 - B — Prova prática.
 - C — Prova de conhecimentos de materiais e legislação sobre normas de segurança e regulamentos.
 - D — Prova de conhecimentos básicos de electricidade.
- Art. 2.º — As provas A e D serão escritas.
- Art. 3.º — A prova C terá carácter oral e será prestada, sempre que possível, simultaneamente com a prova prática.
- Art. 4.º — A prova A constará de:
- 1 — Interpretação e descrição de esquemas;
 - 2 — Levantamento esquemático, à mão livre de instalação existente ou execução de um esquema de princípio de um circuito determinado, utilizando a simbologia adequada.
- Art. 5.º — A prova prática B constará de trabalhos de natureza prática, podendo incluir detecção de avarias, com ou sem a respectiva reparação e os factores de classificação serão:
- 1 — Execução dos serviços propostos;
 - 2 — Perfeição de execução;
 - 3 — Tempo gasto.
- Art. 6.º — A prova C constará de:
- 1 — Identificação de materiais;
 - 2 — Nomenclatura;
 - 3 — Normas sobre:
 - a) — Segurança
 - b) — Aplicação de diversos materiais
- Art. 7.º — A cada uma das provas mencionadas será atribuída a seguinte classificação:
- 1 — Prova A — 20 pontos — em 2 grupos de 10 pontos
 - 2 — Prova B — 30 pontos — em três grupos de 10 pontos, sendo cada grupo dividido em:

- Execução de serviço — 4 pontos
- Perfeição da execução — 3 pontos
- Perfeição da execução — 3 pontos
- Tempo gasto — 3 pontos
- 3 — Prova C — 20 pontos — dez perguntas de 2 pontos cada.
- 4 — Prova D — 30 pontos — dez perguntas de 3 pontos cada.

Art. 8.º — Serão eliminados os candidatos que obtiverem valores inferiores aos seguintes:

- Prova A — 10 pontos
- Prova B — 20 pontos
- Prova C — 10 pontos
- Prova D — 15 pontos

Art. 9.º — Não sendo eliminado, o candidato será considerado aprovado se a pontuação final for igual ou superior a 55 pontos.

Art. 10.º — Durante o período em que decorrer a prova prática é sempre permitido ao júri por questões relativas às restantes provas, sempre que o julgue oportuno.

Art. 11.º — Na elaboração da pontuação, o júri terá em consideração que se pretende, acima de tudo, averiguar a generalidade dos conhecimentos indispensáveis à formação do profissional.

Art. 12.º — A prova prática versará sobre assuntos que o profissional depara no desempenho das suas funções.

Art. 13.º — O júri dosará a complexidade e a extensão da prova tendo em atenção que se pretende basicamente averiguar a capacidade e segurança de laboração do examinado.

CAPÍTULO II**EXAME DE OFICIAL A OFICIAL PRINCIPAL**

- Art. 14.º — O exame de Oficial a Oficial Principal constará das seguintes provas:
- A — Prova de desenho esquemático e de leitura e apreciação de esquemas;
 - B) — Prova prática;
 - C) — Prova de conhecimento de materiais, equipamento e de legislação sobre normas de segurança e regulamentos.
 - D) — Prova de conhecimentos de electricidade, magnetismo e electromagnetismo.
- Art. 15.º — As provas A, C e D serão escritas.
- Art. 16.º — A prova A constará de:
- 1 — Leitura e apreciação de um esquema.
 - 2 — Estabelecimento de um esquema de ligações, de preferência com aparelhagem automática de protecção, comando, regulação e controlo.
 - 3 — Determinação com auxílio das fórmulas adequadas ou tabelas usuais das características de equipamento ou valores de grandezas relativas a qualquer dos trabalhos das provas.
- Art. 17.º — A prova B constará de trabalho de natureza prática incluindo a detecção de uma avaria e sua reparação e a execução de uma montagem.
- Art. 18.º — A prova prática terá os seguintes factores de classificação:

- 1 — Execução dos serviços propostos;
- 2 — Perfeição e precisão da execução;
- 3 — Tempo gasto na execução

Art.º 19.º — A prova C poderá ser parcialmente oral sendo, neste caso, prestada simultaneamente com a prova prática.

Art.º 20.º — A prova C constará de:

- 1 — Identificação de materiais;
- 2 — Nomenclatura;
- 3 — Normas sobre:

a) — Segurança

b) — Aplicação de diversos materiais.

Art.º 21.º — A cada uma das provas mencionadas será atribuída a seguinte classificação:

1 — Prova A — 30 pontos — 2 grupos de 15 pontos.

2 — Prova B — 40 pontos — 2 grupos de 20 pontos

3 — Prova C — 10 pontos — 10 perguntas de 1 ponto cada.

4 — Prova D — 20 pontos — 10 perguntas de 2 pontos cada.

Art.º 22.º — Serão eliminados os candidatos que obtiverem valores inferiores aos seguintes:

Prova A — 20 pontos

Prova B — 25 pontos

Prova C — 5 pontos

Prova D — 10 pontos

Art.º 23.º — Não sendo eliminado, o candidato será considerado aprovado se a pontuação final for igual ou superior a 60 pontos.

Art.º 24.º — Aplica-se igualmente o descrito no art.º 10.º do Capítulo I.

Art.º 25.º — As matérias que constituem o programa exame do oficial principal são as mesmas que constituem o programa base do exame de pré-oficial a oficial, com o desenvolvimento e a profundidade que a formação de oficial principal requerer, tendo em atenção que este profissional poderá ter de dirigir equipas de trabalho e encarar sózinho e até resolver situações de alguma complexidade.

Art.º 26.º — Na elaboração da pontuação, o júri deverá ter em consideração a familiaridade que o candidato deve demonstrar com os assuntos versados e as aptidões para discriminar rapidamente e com segurança sobre as matérias versadas.

Art.º 27.º — As normas de segurança e os regulamentos das instalações eléctricas devem ser bem conhecidas na sua generalidade, devendo o examinado conhecer perfeitamente a legislação aplicável às situações correntes da sua vida profissional.

Art.º 28.º — Os equipamentos básicos devem ser bem conhecidos na sua generalidade, devendo o examinado possuir ideias nítidas quanto à diversidade de funções, respectivamente critérios de escolha e de utilização.

Art.º 29.º — Deverão ser também conhecidos os aparelhos e suas montagens correntes, para medições das grandezas eléctricas.

CAPÍTULO III

ORGANIZAÇÃO E REGULAMENTO DA PRESTAÇÃO DE PROVAS

Art.º 30.º — A comissão de exame organizará a prestação de provas e conduzirá as provas de exame de promoção.

Art.º 31.º — O requerimento de prova de exame será feito pelo profissional interessado e dirigido à comissão de exame devendo ser entregue em quadruplicado no Sindicato em que estiver inscrito.

Art.º 32.º — O Sindicato, por sua vez, avisará enviando uma cópia do requerimento referido no artigo anterior: à entidade patronal, à Secretaria Regional do Trabalho e Centro de Formação Profissional ou, instituição pública de ensino com antecedência mínima de 15 dias da data de exame.

Art.º 33.º — Com a designação da comissão de exames, que será constituída por períodos de um ano, e composta por 1 representante da Secretaria Regional do Trabalho 1 representante da Câmara do Comércio outorgante, 1 representante do Sindicato outorgante, 1 representante do Centro de Formação Profissional ou outra instituição de ensino público congénere devidamente habilitado.

Art.º 34.º — Os representantes da Câmara do Comércio e do Sindicato serão designados pelas respectivas direcções e estes, em conjunto com o representante da Secretaria Regional do Trabalho, escolherão o representante da instituição pública do ensino.

Art.º 35.º — São atribuições da comissão de exame:

- 1 — Elaborar as listas de assunto para exame.
- 2 — Sancionar a escolha dos locais e datas de exame.
- 3 — Decidir definitivamente de todos os recursos devidamente fundamentados que lhe foram apresentados.
- 4 — Elaboração e preparação das provas de exame.
- 5 — Organização dos processos individuais dos candidatos.
- 6 — Realização dos exames.
- 7 — Assistência às diversas provas de exame.
- 8 — Atribuir as classificações das provas de exame.

Art.º 36.º — O candidato que tiver sido eliminado nas provas de exame poderá requerer o novo exame no período de 6 meses.

Art.º 37.º — As despesas respeitantes às deslocações dos representantes da Câmara do Comércio e do Sindicato outorgantes serão custeadas respectivamente pelos próprios.

Art.º 38.º — A comissão de exame comunicará por escrito à:

- Câmara do Comércio, Sindicato e Secretaria Regional do Trabalho, o resultado das provas de exames.

Art.º 39.º — O Sindicato comunicará, por sua vez, aos

interessados dos resultados das provas de exames.

Art.º 40.º — A Câmara do Comércio comunicará à entidade patronal a quem o interessado preste serviço, os resultados das provas de exame e parecer da comissão de exame.

ANEXO IV

A (QUALIFICAÇÃO DOS OFICIAIS QUALIFICADOS EM ELECTRONICA)

(Rádio — Televisão, Refrigeração e Climatização)

1.º — Fazem parte do grupo dos Oficiais qualificados em Electrónica, os Oficiais electricistas cuja actividade seja a constante no n.º 2 do anexo II (Definição de Funções).

2.º — Os Oficiais Electricistas qualificados em Electrónica (Rádio e Televisão e em Refrigeração e Climatização) terão as seguintes categorias e classes:

- Encarregado Qualificado
- Oficial Qualificado de 1.ª
- Oficial Qualificado de 2.ª

3.º — Sempre que existam na mesma empresa e no mesmo sector qualificado de Electrónica/Rádio/Televisão ou Refrigeração, Oficiais qualificados de 1.ª e 2.ª, haverá um Encarregado Qualificado nesse sector.

4.º — Os Oficiais Qualificados de 2.ª terão acesso automático a 1.ª após 3 anos de actividade nessa categoria.

B

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO PARA EFEITOS ESTATÍSTICOS

(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

NÍVEIS	CATEGORIAS CLASSES
3	Encarregado Qualificado; Encarregado
4.2	Oficial Qualificado de 1.ª, Oficial Principal, Oficial Qualificado de 2.ª e Oficial
6.2	Pré-Oficial
A — 3	Ajudante
A — 4	Aprendiz

ANEXO V

(NÍVEIS SALARIAIS, CATEGORIAS E TABELAS SALARIAIS)

TABELA SALARIAL

NÍVEIS	CATEGORIAS	TABF/A MÍNIMA
I	ENCARREGADO QUALIFICADO	20.570\$00 — a)
	ENCARREGADO	18.700\$00
II	OFICIAL QUALIFICADO 1.ª	19.200\$00 — a)
	OFICIAL PRINCIPAL	17.450\$00
III	OFICIAL QUALIFICADO 2.ª	17.900\$00 — a)
	OFICIAL	16.250\$00
IV	PRÉ-OFFICIAL	13.200\$00
V	AJUDANTE 2.º ANO	8.850\$00
VI	AJUDANTE 1.º ANO	7.750\$00
VII	APRENDIZ 3.º ANO	6.400\$00
VIII	APRENDIZ 2.º ANO	5.750\$00
IX	APRENDIZ 1.º ANO	5.450\$00

NOTA: Esta tabela entra em vigor, com retroactividade a 1 de Julho de 1981.

a) — Estes valores correspondem a mais 10% do salário para os trabalhadores de igual nível por se tratar de trabalhadores qualificados.

Ponta Delgada, 24 de Julho de 1981

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas

Alfredo Lourenço

Pela Câmara do Comércio de Ponta Delgada,

Humberto Moniz

Virgílio Amaral Dâmaso

Frederico Gago Matias Tavares

Depositado em 16/10/81, a Folhas 15, do Livro n.º 1, com o n.º 115, nos termos do art.º 24, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE ANGRA DO HEROÍSMO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E COMÉRCIO DE ANGRA DO HEROÍSMO — ALTERAÇÃO SALARIAL (Rectificação)

Verificando-se algumas anomalias na publicação das alterações a este CCT (Jornal Oficial — 2.º Suplemento à II Série, n.º 31, de 3.9.81 de novo se publicam as disposições afectadas depois de corrigidas:

ANEXO III

QUADRO DE DENSIDADES

1 — PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

1 — ESCRITURÁRIOS

	Número de Escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiros	—	—	1	1	1	1	2	2	3	3
Segundos	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2.º — LEITORES, LEITORES-COBRADORES, COBRADORES E CONTÍNUOS.

	Número de Profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
de 1.ª classe	—	—	1	1	2	2	2	2	2	3
de 2.ª classe	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

QUADROS BASE DE DENSIDADES

2 — PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO

1 — CAIXEIROS

Categorias Profissionais	Número de Profissionais que contam para densidades																	
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
Caixeiro — Chefe de Sec- ção .	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
Primeiro — Caixeiro.....	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
Segundo — Caixeiro.....	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	
Terceiro — Caixeiro.....	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	
Caixeiro — Ajudante.....	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	
Praticante.....	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8	8	

Categorias Profissionais	Número de Profissionais que contam para densidades											
	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
Caixeiro — Chefe de Secção	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Primeiro — Caixeiro ..	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7	
Segundo — Caixeiro ..	7	7	7	7	7	8	8	8	9	9	9	
Terceiro — Caixeiro ..	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	
Caixeiro — Ajudante .	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	10	
Praticante	8	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	

Comissões de Conciliação e Julgamento

Rectificação

ACTIVIDADE — CONSTRUÇÃO CIVIL — ANGRA DO HEROÍSMO (Rectificação)

Verificando-se que na publicação desta CCJ (Jornal Oficial, II Série, n.º 31 — 2.º Suplemento, de 3.9.81) se omitiu o nome de um dos sindicatos outorgantes da Convenção de novo se publica a Comissão:

CCJ emergente do CCT para a Construção Civil, celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias Transformadoras e dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços, publicado no B.T.E. n.º 22/76, com posteriores alterações publicadas no Jornal Oficial da Região Autóno-

ma dos Açores.

Efectivo: Manuel Borges Duque

Suplente: Urbano Duarte Câmara

Em representação dos Sindicatos:

Efectivo: Adelmino Manuel Pinheiro de Jesus Miranda

1.º Suplente: José dos Reis Bettencourt Àvila

2.º Suplente: António Manuel Moniz dos Reis

3.º Suplente: Almerico Rafael de Freitas

PREÇO DESTE NÚMERO — 60\$00

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

ASSINATURAS

I e II Séries (em conjunto)	1.500\$00
I ou II Séries (em separado)	800\$00
II Série (supl. com CCT)	400\$00
III Série	400\$00
Preço avulso por página	2\$50

«O preço dos anúncios é de 20\$ a linha, acrescido do respectivo imposto de Selo, dependendo da publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores».