JORNAL OFICIAL

IV SÉRIE - NÚMERO 9 **QUINTA-FEIRA, 20 DE ABRIL DE 2006**

SUMÁRIO

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

DIRECÇÃO REGIONAL DA JUVENTUDE, EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Direcção de Serviços do Trabalho

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/Portarias
...

Regulamentos de Condições Mínimas
...

Regulamentos de Extensão

Aviso de projecto de regulamento de extensão parcial do CCT entre a URMA – União das Misericórdias dos Açores e a UIPSS – União das Instituições Particulares de Solidariedade Social com o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo..... 198

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores..... 199

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada)..... 200

Convenções Colectivas de Trabalho

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos

Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores – Revisão Global..... 201

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada) – Revisão Global..... 232

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações Sindicais

I – Estatutos
...

II – Corpos Gerentes
...

Associações Patronais

I – Estatutos
...

II – Corpos Gerentes
...

Comissões de Trabalhadores

I – Estatutos
...

II – Identificação
...

Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho
...

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

DIRECÇÃO REGIONAL DA JUVENTUDE, EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Direcção de Serviços do Trabalho

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Aviso de projecto de regulamento de extensão parcial do CCT entre a URMA – União das Misericórdias dos Açores e a UIPSS – União das Instituições Particulares de Solidariedade Social com o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo

1 - Nos termos do artigo 576.º, do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º, do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão parcial do CCT entre a URMA – União das Misericórdias dos Açores e a UIPSS – União das Instituições Particulares de Solidariedade Social com o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 5, de 9 de Março de 2006.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea *g),* do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2006/A, de 11 de Janeiro, alínea *a),* do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigo 575.º, do Código do Trabalho e alínea *z)*, do artigo 60.º, do Estatuto Político-Administrativo, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

3 - Nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 12 de Abril de 2006. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

Nota justificativa

1 - Considerando que a tabela de remunerações mínimas e cláusulas de natureza pecuniária do CCT entre a URMA - - União das Misericórdias dos Açores e a UIPSS – União das Instituições Particulares de Solidariedade Social com o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 5, de 9 de Março de 2006, apenas se aplicam às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes, na área geográfica delimitada pela respectiva representatividade institucional;

2 – Considerando que as condições de prestação de trabalho no sector de actividade, nomeadamente Actividades de Acção Social – CAE 853, na Região foram uniformizadas por emissão de PE publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 21, de 26 de Novembro de 1998, procedimento mantido em subsequentes alterações da convenção, com última emissão de PE constante do *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 1, de 15 de Janeiro de 2004;

3 - Considerando a identidade normativa do CCT em questão, com o estatuto laboral dos trabalhadores não representados pela associação sindical outorgante,

subsistente por via da filiação em associações sindicais subscritoras da convenção inicial e, complementarmente, por alargamento de âmbito das sucessivas alterações;

4 - Considerando a existência no sector de entidades empregadoras, não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho, inscritos no sindicato outorgante, noutros sindicatos ou sem filiação sindical;

5 - Considerando que a autonomia dos processos negociais, não deve inviabilizar a definição de condições salariais similares, quando esta se consubstanciar na reavaliação do valor do trabalho já prestado ou actualmente executado, obviando a tendencial erosão salarial;

6 - Considerando a identidade económica e social da actividade na Região, em que o universo de trabalhadores e empregadores assume dimensão significativamente superior à abrangida pelo CCT, mostra-se oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no sector no que se refere às remunerações mínimas e cláusulas de natureza pecuniária;

7 - Considerando que para o efeito importa garantir um estatuto laboral similar, consolidando um quadro concorrencial idêntico, com referenciais salariais comuns, sem prejuízo da salvaguarda da liberdade negocial das associações sindicais não subscritoras do CCT;

8 - Assim, verificando-se as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão parcial da convenção em causa.

Projecto de Portaria que aprova o regulamento de extensão parcial do CCT entre a URMA – União das Misericórdias dos Açores e a UIPSS – União das Instituições Particulares de Solidariedade Social com o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea *g),* do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2006/A, de 11 de Janeiro, alínea *a)*, artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigo 575.º, do Código do Trabalho e alínea *z)*, do artigo 60.º, do Estatuto Político-Administrativo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 – A tabela de remunerações mínimas e cláusulas de natureza pecuniária, referentes aos anos de 2005 e 2006, do CCT entre a URMA – União das Misericórdias dos Açores e a UIPSS – União das Instituições Particulares de Solidariedade Social com o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 5, de 9 de Março de 2006, são tornadas extensivas a todas as entidades empregadoras que, não estando inscritas nas associações de empregadores outorgantes, exerçam na Região a actividade económica abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas nas associações de empregadores signatárias.

2 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela de remunerações mínimas e cláusulas de natureza pecuniária a 1 de Janeiro de 2005.

2 – As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior, podem ser satisfeitas em seis prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor deste regulamento.

3 – Sem prejuízo do disposto no artigo 538.º do Código do Trabalho, o presente regulamento caduca em 31 de Dezembro de 2006.

29/2006

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores

1 - Nos termos do artigo 576.º, do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º, do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, neste *Jornal Oficial* publicado.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea *g),* do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2006/A, de 11 de Janeiro, alínea *a),* do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigo 575.º, do Código do Trabalho e alínea *z)*, do artigo 60.º, do Estatuto Político-Administrativo, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

3 - Nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 12 de Abril de 2006. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

Nota justificativa

1 - Considerando que o CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato

dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 9, de 20 de Abril de 2006, apenas se aplica às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes.

2 - Considerando a existência no sector económico, nomeadamente no Comércio por Grosso e Agentes de Comércio (CAE p51) e Comércio a Retalho (CAE p52), de entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho, inscritos no sindicato outorgante ou sem filiação sindical;

3 - Considerando que o universo dos trabalhadores empregados de escritório e de comércio das empresas de comércio e indústria, assume dimensão significativamente superior à abrangida pelo CCT, mostra-se oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção;

4 - Considerando que para o efeito importa garantir um estatuto laboral similar, consolidando um quadro concorrencial idêntico, com referenciais salariais mínimos comuns;

5 - Assim, verificando-se as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea *g),* do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2006/A, de 11 de Janeiro, alínea *a),* do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigo 575.º, do Código do Trabalho e alínea *z)*, do artigo 60.º, do Estatuto Político-Administrativo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - O CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 9, de 20 de Abril de 2006, é tornado extensivo a todas as entidades empregadoras que, não estando inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas na associação de empregadores signatária.

2 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos em matéria salarial a 1 de Janeiro de 2005 (Anexo II, CCT).

2 – As diferenças salariais, devidas por força do disposto no número anterior, podem ser satisfeitas em seis prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês de entrada em vigor deste regulamento.

30/2006

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada.

1 - Nos termos do artigo 576.º, do Código do Trabalho, e dos artigos 114.º e 116.º, do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que na Secretaria Regional da Educação e Ciência, encontra-se em apreciação o processo de emissão de regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada, neste *Jornal Oficial,* publicado.

2 - A emissão do regulamento de extensão, ao abrigo do disposto na alínea *g),* do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2006/A, de 11 de Janeiro, alínea *a),* do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigo 575.º, do Código do Trabalho e alínea *z)*, do artigo 60.º, do Estatuto Político-Administrativo, efectua-se por portaria, publicando-se em anexo nota justificativa e respectivo projecto.

3 - Nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Secretaria Regional da Educação e Ciência, 12 de Abril de 2006. O Secretário Regional da Educação e Ciência, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

Nota justificativa

1 - Considerando que o CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - - Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 9, de 20 de Abril de

2006, apenas se aplicam às relações de trabalho entre entidades empregadoras e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naquele previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes, na área geográfica delimitada pela respectiva representatividade institucional;

2 - Considerando a existência no sector de entidades empregadoras, não filiadas na associação de empregadores outorgante, que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção colectiva de trabalho, inscritos no sindicato outorgante ou sem filiação sindical;

3 - Considerando que as condições de prestação de trabalho no âmbito da actividade económica abrangida pela convenção, Actividades de Investigação e de Segurança - - CAE p746, na área geográfica correspondente às Ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, foram uniformizadas por emissão de RE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 6, de 24 de Junho de 2004, tendo as relações de trabalho na área geográfica correspondente às Ilhas da Terceira, São Jorge e Graciosa sido definidas por PRT publicada no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 24 de Abril de 2003, instrumentos que então garantiram uma identidade normativa na Região.

4 - Considerando que as especificidades organizacionais das estruturas associativas não devem inviabilizar a definição de condições da prestação de trabalho similares, quando consubstanciada em inacção contratual;

5 - Considerando a identidade económica e social da actividade na Região, em que o universo de trabalhadores e empregadores assume dimensão significativamente superior à abrangida pelo CCT, mostra-se oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no sector;

6 - Considerando que para o efeito importa garantir um estatuto laboral similar, consolidando um quadro concorrencial idêntico, com referenciais salariais comuns, sem prejuízo da salvaguarda da liberdade sindical dos trabalhadores representados pelo STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

7 - Assim, verificando-se as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada.

Manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pelo Secretário Regional da Educação e Ciência, nos termos da alínea *g),* do artigo 2.º, do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2006/A, de 11 de Janeiro, alínea *a)*, artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, artigo 4.º, da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, artigo 575.º, do Código do Trabalho e alínea *z)*, do artigo 60.º, do Estatuto Político-Administrativo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 – O CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada, publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 9, de 20 de Abril de 2006, é tornado extensivo a todas as entidades empregadoras que, não estando inscritas na associação de empregadores outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por esta abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelo sindicato outorgante, das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço de entidades empregadoras inscritas na associação de empregadores signatária.

2 - As condições de trabalho constantes do CCT mencionado no número 1, são tornadas extensivas na área geográfica correspondente às Ilhas da Terceira, São Jorge e Graciosa, às relações de trabalho entre entidades empregadoras que prossigam a actividade económica prevista na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões ou profissões análogas, filiados ou não na associação sindical signatária.

3 - As condições de trabalho constantes do CCT mencionado no número 1, são tornadas extensivas na área geográfica correspondente às Ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, às relações de trabalho entre entidades empregadoras que prossigam a actividade económica prevista na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões ou profissões análogas, filiados ou não na associação sindical signatária.

4 – O disposto nos números 1, 2 e 3, não se aplica às relações de trabalho de trabalhadores representados pelo STAD – Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

5 - Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 - O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos em matéria salarial e cláusulas de expressão pecuniária a 1 de Janeiro de 2006.

2 – As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior, podem ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor deste regulamento.

31/2006

Contrato Colectivo de Trabalho

CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores – Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e Denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho – adiante designado apenas por contrato – obriga, por um lado as empresas, qualquer que seja o seu regime de gestão ou forma jurídica, que estejam inscritas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada (Associação Empresarial das Ilhas de São Miguel e Santa Maria) e, por outro lado, os trabalhadores filiados do SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - - adiante designado apenas por Sindicato – enquanto ao serviço daquelas.

2 - Serão abrangidos pelo presente Contrato Colectivo de Trabalho, 625 trabalhadores e 864 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 - O contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2 - Todo o contrato incluindo as tabelas salariais vigoram pelo período de um ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - No caso da não conclusão da negociação no período referido no número anterior mantém-se em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até quarenta e cinco dias após a data da sua recepção.

7 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

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

2 - 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 o Sindicato o solicite, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 4.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes Sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de cinco dias de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções sindicais disporão os delegados de um crédito mensal de 5 horas.

3 - As faltas previstas nos números anteriores não determinam perda de remuneração ou qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 5.ª

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Nas empresas com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

b) Nas empresas com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Reconhecer o direito dos corpos gerentes do Sindicato, por si ou por associados, de poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 6.ª

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 - A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

3 - Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização equivalente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano ou fracção, e nunca inferior a seis meses,

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 7.ª

Condições gerais de admissão

1 - São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 (dezasseis) anos e a escolaridade obrigatória.

2 - As empresas, sempre que possível, deverão admitir prioritariamente desempregados e deficientes devendo para isso antes das admissões consultar o serviço de desempregados do Sindicato, a Agência para a Qualificação e Emprego e as Associações de Deficientes.

3 - O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida a respectiva fundamentação.

4 - O empregador não pode exigir ao candidato a emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

5 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

6 - O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional, salvo quando o trabalhador no seu interesse ou de terceiros autorize, por escrito, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos a que não está obrigado.

7 - No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

8 - Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

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

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

Cláusula 8.ª

Recrutamento Interno

1 - Sem prejuízo da liberdade do empregador efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho poderá ser por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 - Para satisfação do estipulado no número anterior o empregador poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a quatro meses, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3 - Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado a nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4 - O empregador compromete-se a anunciar, por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 9.ª

Idade mínima de admissão

1 - Só poderão ser admitidos profissionais com a categoria de Vendedores Praticantes com idade inferior a 18 anos.

2 - Não poderão ser admitidos profissionais para a categoria de Vendedor Ajudante ou Operador Ajudante de Super/Hipermercado, com a idade inferior a 18 anos.

Cláusula 10.ª

Período experimental

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 (sete) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3 - No caso previsto no número anterior é ineficaz o aviso prévio quando comunicado ao trabalhador com menos de 7 dias do termo da duração do período experimental.

4 - O Período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5 - O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
b) Cento e vinte dias para trabalhadores enquadrados nos níveis I e II do Anexo II;
c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

6 - Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, excepto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7 - Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8 - Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste, as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 11.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 12.ª

Regime de aprendizagem

Consideram-se em regime de aprendizagem os estagiários, os dactilógrafos, os vendedores praticantes, os aprendizes, os vendedores ajudantes, os operadores ajudantes de super/hipermercado e os aprendizes de costura.

Cláusula 13.ª

Promoção ou acesso obrigatório dos profissionais de escritório

Dos profissionais de escritório, têm acesso obrigatório as seguintes categorias: Estagiário, Dactilógrafo, Terceiro Escriturário, Segundo Escriturário, Estagiário de Operador de Sistemas Informáticos e Operador de Sistemas Informáticos de 2.ª.

Cláusula 14.ª

Carreira dos Escriturários

1 - Os Estagiários e os Dactilógrafos têm acesso obrigatório, a Terceiros Escriturários, após um período de 3 anos ou logo que atinjam 23 anos de idade, salvo os casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos, cujo estágio tem a duração de 2 anos, sem prejuízo dos Dactilógrafos continuarem adstritos ao mesmo serviço.

2 - Os Segundos e Terceiros Escriturários, serão promovidos obrigatoriamente a Primeiros e Segundos Escriturários, respectivamente, logo que completem 7 anos na categoria.

Cláusula 15.ª

Carreira dos Operadores de Sistemas Informáticos

Os Estagiários de Operadores de Sistemas Informáticos e os Operadores de Sistemas Informáticos de 2.ª, serão promovidos a Operadores de Sistemas Informáticos de 2.ª e Operadores de Sistemas Informáticos de 1.ª respectivamente, logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

Cláusula 16.ª

Promoção ou acesso obrigatório dos profissionais de comércio

Dos profissionais de comércio, têm acesso as seguintes categorias: Vendedor Praticante, Vendedor Ajudante, Aprendiz, Terceiro Vendedor, Segundo Vendedor, Operador Ajudante de Super/Hipermercado, Operador de 2.ª e Operador de 1.ª de Super/Hipermercado.

Cláusula 17.ª

Carreira dos Vendedores

1 - Os Aprendizes ingressarão na categoria profissional de Servente ou na categoria de 3.º Vendedor logo que atinjam a idade de 24 anos.

2 - Os Vendedores Praticantes serão promovidos a Vendedores Ajudantes logo que completem 18 anos de idade.

3 - Os Vendedores Ajudantes serão promovidos obrigatoriamente a Terceiros Vendedores, logo que completem 3 anos de permanência na categoria ou 23 anos de idade, salvo nos casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos e cumulativamente de primeiro emprego na Empresa, em que os profissionais terão que fazer um estágio de 2 anos.

4 - Os Terceiros e Segundos Vendedores, serão promovidos obrigatoriamente a Segundos e Primeiros Vendedores, respectivamente, logo que completem 7 anos na categoria.

Cláusula 18.ª

Carreira dos Operadores de Super/Hipermercados

1 - Os Operadores Ajudantes serão promovidos obrigatoriamente a Operadores de 2.ª logo que completem 3 anos

de permanência na categoria ou atinja 23 anos de idade, salvo nos casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos e cumulativamente primeiro emprego na Empresa, em que os profissionais terão que fazer um estágio de 2 anos.

2 - Os Operadores de 2.ª e 1.ª, serão promovidos obrigatoriamente a Operadores de 1.ª e Operadores Especializados de Super/Hipermercado, respectivamente, logo que completem 7 anos na categoria.

Cláusula 19.ª

Acesso dos Técnicos de Manutenção-Informática

Dos profissionais Técnicos de Manutenção-Informática, têm acessso obrigatório os seguintes: Estagiário de Técnico, Técnico de Manutenção-Informática de 3.ª e de 2.ª, respectivamente.

Cláusula 20.ª

Carreira dos Técnicos de Manutenção-Informática

1 - O Estagiário Técnico de Manutenção-Informática, será promovido obrigatoriamente à categoria de Técnico de Manutenção-Informática de 3.ª, logo que complete 3 anos de serviço na categoria.

2 - Os Técnicos de Manutenção-Informática de 3.ª e de 2.ª, serão promovidos obrigatoriamente a Técnicos de Manutenção-Informática de 2.ª e de 1.ª, respectivamente, logo que completem 6 anos de serviço na categoria.

Cláusula 21.ª

Acesso dos profissionais de costura

1 - Consideram-se categorias de acesso ou promoção: Aprendizes de Costureira, Ajudantes de Costureira e Costureira.

2 - O acesso às categorias de ajudante de costureira e de costureira fica sujeito a três anos de permanência nas categorias de aprendiz de costureira e de ajudante de costureira respectivamente.

3 - O acesso de Costureira para Costureira/Modista, será feito através de exame técnico-profissional requerido pela trabalhadora, conforme o previsto no Anexo III.

SECÇÃO III

Densidades

Cláusula 22.ª

Densidade dos quadros dos profissionais de escritório

1 - O número de profissionais de escritório classificados como Chefe de Secção ou categoria superior não poderá ser inferior a 10% do número de profissionais constante dos Grupos II, III e IV do anexo II; os restantes profissionais de escritório terão o regime de densidades fixados nos números seguintes.

2 - Para efeito de aplicação de regime de densidades só se consideram as entidade patronais e os trabalhadores abrangidos pelo contrato por força da área e âmbito definidos na Cláusula 1.ª, quer aquelas entidades tenham ou não a sua sede em São Miguel e Santa Maria e perante o total de profissionais ao serviço das mesmas entidades.

3 - Será atribuída a categoria de Chefe de Secção aos profissionais que dirijam uma secção própria, independentemente do número de profissionais da secção.

4 - As entidades patronais com cinco, quatro, ou três profissionais das categorias do sector de escritório, terão de ter um profissional com a categoria e classe, pelo menos, de Primeiro Escriturário, Segundo Escriturário ou Terceiro Escriturário, respectivamente.

5 - As entidades patronais com menos de três profissionais das categorias previstas no sector de escritórios, terão de atribuir a um deles a categoria de Terceiro Escriturário, se algum dos titulares da empresa ou respectivos familiares não exerça definitivamente, a categoria de Chefe de Escritório.

6 - O número total de Estagiários não pode ser superior ao número global de Escriturários, Chefes de Secção ou Sector e dos Chefes de Escritório.

Cláusula 23.ª

Densidade dos quadros dos profissionais de comércio

1 - Os profissionais de vendas terão o regime de densidades fixados nos números subsequentes.

2 - Aplica-se aos profissionais de vendas o disposto no número 2 da Cláusula anterior.

3 - Será atribuída a categoria de Vendedor de Chefe de Secção ou Operador-Encarregado de Supermercado aos profissionais que dirijam uma secção própria independentemente do número de profissionais da mesma.

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

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

6 - Quando houver Caixa Privativo, durante as suas ausências será substituído pela entidade ou por qualquer profissional ao serviço do estabelecimento, segundo o critério da aludida entidade.

SECÇÃO IV

Formação Profissional, Educação e Certificação

Cláusula 24.ª

Princípios Gerais

1 - A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 - Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados

3 - Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores, com contratos sem termo.

4 - Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e do sindicato subscritor desta Convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5 - Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

Cláusula 25.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 - O empregador reconhece a formação profissional de 35 horas anuais de pelo menos 10% dos trabalhadores.

2 - No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3 - O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou acções de formação, mediante comunicação prévia de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão ao Curso, quando o período entre este conhecimento e a data da frequência seja menor.

4 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 26.ª

Deveres da entidade patronal

1 - São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
k) Enviar ao Sindicato, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
l) Ministrar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

Cláusula 27.ª

Deveres dos trabalhadores

1 - São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade ao empregador; nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
h) Cooperar; com o empregador, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou, subsidie.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 28.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
e) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na Lei para que foi contratado ou a que foi promovido;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 29.ª

Violação de garantias dos trabalhadores por parte das entidades patronais

A prática por parte das entidades patronais, de qualquer acto ou omissão contrários, ou que violem o disposto nas Cláusulas 28.ª e 30.ª, confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a receber as indemnizações fixadas na Cláusula 76.ª, sem prejuízo das respectivas punições por violação da lei de trabalho.

Cláusula 30.ª

Transferência do trabalhador

1 - Havendo acordo do trabalhador na sua transferência de acordo com a alínea *f)* da Cláusula 30.ª, a entidade patronal custeará todas as despesas de transportes do próprio trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens necessários à vida habitual do agregado familiar, suportará os prejuízos acarretados ao trabalhador com a transferência, nomeadamente os que resultarem do tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.
2 - O trabalhador que não dê o seu acordo à transferência poderá optar por manter-se na situação e posto de trabalho onde se encontrava ou, se tal não for possível ou lhe convier rescindir o seu contrato, recebendo as indemnizações referidas na Cláusula 76.ª.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 31.ª

Duração do trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores Administrativos será de 39 horas semanais, distribuídas de 2.ª a 6.ª feira, não podendo exceder 8 horas por dia.
2 - O período normal de trabalho para os trabalhadores do comércio será de 40 horas semanais, distribuídas de 2.ª feira a Sábado, não podendo exceder 8 horas por dia.
3 - O Período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que seis horas de trabalho consecutivo.
4 - Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais ao dos sub-períodos aludidos no número anterior.
5 - Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado sectorialmente horário de tipo diferente, incluindo encerramento ao Sábado.
6 - Mediante prévio acordo escrito entre a Empresa, os Trabalhadores e o Sindicato e nos casos devidamente justificados, a duração normal do trabalho pode ser definida em termos médios, apurada por referência a períodos de 3 meses.

7 - O acordo referido no número anterior terá a validade nele contido ou, na falta de menção expressa, de um ano.

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário trabalho.

2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 - Nenhum trabalhador poderá prestar, mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano, nas microempresas, e 150 horas em médias e grandes empresas.

4 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dá direito a uma retribuição, que será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores:

a) 50%, se o trabalho for diurno e prestado das 8 até às 20 horas;
b) 75%, se o trabalho for prestado das 20 às 24 horas;
c) 100%, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas;

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

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{retribuição mensal x 12}}{\text{horário de trabalho semanal x 52}}$$

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

Cláusula 33.ª

Trabalho nocturno

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

Cláusula 34.ª

Retribuição do trabalho nocturno

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

Cláusula 35.ª

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

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

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

3 - O trabalho suplementar prestado nos termos desta Cláusula só poderá ser prestado nas condições previstas no número 2 da Cláusula 32.ª.

4 - Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação nas condições previstas no número 6 da Cláusula 32.ª.

5 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores.

a) 100%, em dias feriados.
b) 200%, em dia de descanso semanal;

6 - Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, não poderão seja qual for o número de horas prestadas, receber menos do que o correspondente a 4 horas retribuídas nos termos dos números anteriores.

Cláusula 36.ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, igual a 30% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efectiva do trabalho prestado.

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

Cláusula 37.ª

Subsídio de turno

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua, integrados em turnos rotativos, têm direito, a uma retribuição especial, que será igual a 10% da retribuição base, durante o período em que estejam sujeitos a essa rotação.

2 - Quando o turno for prestado no período nocturno o subsídio referido no número 1 será acrescido da retribuição especial de 25% a que dá direito o trabalho nocturno.

Cláusula 38.ª

Horário de trabalho

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

2 - Os profissionais de informática, Fiel de Armazém, Apontadores e Pessoal de limpeza terão horários, compatíveis com a natureza das suas funções, da empresa em que prestem serviço e dos sectores em que se integram.

3 - Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

4 - Os Contínuos poderão ter horário de duração superior em meia hora diária sem prejuízo do limite previsto no número 1 da Cláusula 33.ª.

5 - O horário do pessoal dos estabelecimentos de vendas ao público poderá ser fixado 30 minutos antes do horário de abertura e 30 minutos depois do encerramento estabelecido pelos competentes regulamentos camarários.

6 - O disposto nos números anteriores entender-se-á sempre sem prejuízo do estatuído na Cláusula 31.ª.

Cláusula 39.ª

Substituição temporária

1 - Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído.

2 - Se a substituição durar mais de seis meses seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído, ressalvando-se os casos de acidente de trabalho, doença devidamente comprovada, serviço cívico ou militar obrigatório.

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

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

CAPITULO VI

Prestação de Trabalho

SECÇÃO I

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 40.ª

Descanso semanal e feriados

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

2 - O disposto no número 1 poderá ser modificado, no caso de prévio acordo entre a empresa e o Sindicato.

3 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se de um dia de descanso semanal se tratasse.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 41.ª

Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - São também considerados feriados em toda a área de aplicação do contrato, o feriado regional e o feriado Municipal da área de cada Concelho.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 42.ª

Aquisição do direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes:

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

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

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvalguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

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

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 43.ª

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 44.ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 45.ª

Proibição de cumulação de férias

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

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em São Miguel ou Santa Maria, quando pretendam gozá-las em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro;
b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

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

Cláusula 46.ª

Proibição do exercício de outra actividade durante as férias

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 47.ª

Noção de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 - Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, e sejam repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 48.ª

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 49.ª;
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;
f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 49.ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

1 - Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 da Cláusula 48.ª o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastos, madrastas e enteados;
b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, e de todas as pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

2 - Aplica-se os disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Cláusula 50.ª

Comunicação de faltas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 51.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 48.ª quando superiores a 30 dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador só determinam perda de retribuição, se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.

4 - Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 48.ª, se o impedimento se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 - No caso previsto na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 48.ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para inicio ou reinicio da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente

Cláusula 53.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.ª

Impedimento por prisão

1 - Não perde direito ao lugar o trabalhador que se ausentar do serviço para cumprir pena de prisão não superior a cento e vinte dias, excepto no caso do número seguinte.

2 - É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

Cláusula 55.ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável nomeadamente, o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de trinta dias cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3 - O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 30 dias a partir do momento em que haja certeza que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - Terminado o impedimento o trabalhador deve dentro de 15 dias apresentar-se à entidade patronal para retomar serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 - Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro assim como todos os demais direitos, subsídios contratuais e outras regalias que tinha à data da suspensão, mesmo que por qualquer motivo que não seja imputável ao trabalhador não retome de facto a prestação de serviço.

CAPITULO VII

Retribuição

Cláusula 56.ª

Conceito de retribuição do trabalho

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção e do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 57.ª

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

1 - Para efeitos de aplicação da tabela de remunerações mínimas de trabalho, conforme respectivo anexo a esta convenção são as entidades patronais classificadas em 2 grupos A – com contabilidade organizada; B – sem contabilidade organizada.

2 - As Sociedades Cooperativas ficarão incluídas sempre no Grupo A.

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

4 - Para os fins do disposto no número 1 obriga-se as entidades patronais a enviar, quando solicitadas pelo Sindicato, certidão ou recibo comprovativo da sua situação em referência ao ano fiscal anterior.

Cláusula 58.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1 - A retribuição horária é calculada da seguinte forma:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

RM – O valor da retribuição mensal efectiva com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tem direito.
N – O período normal de trabalho semanal.

2 - A retribuição diária é calculada da seguinte forma:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

Cláusula 59.ª

Forma do pagamento

1 - A retribuição deve ser paga até ao último dia útil de cada mês e, deve efectuar-se durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.
2 - A retribuição deve ser paga em dinheiro, cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária para conta a indicar pelo trabalhador
3 - No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na Instituição de Previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 60.ª

Diuturnidades

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este CCT deverá ser paga uma diuturnidade de € 11,94 durante o ano de 2005 e 12,29 € que vigorará durante o ano de 2006, por cada três anos de permanência na empresa até ao limite de cinco diuturnidades.
2 - O valor das diuturnidades deverá acrescer às remunerações mínimas fixadas neste contrato.
3 - Sem prejuízo do vencimento do direito à diuturnidade, os valores correspondentes não serão devidos nos casos em que isso lhe for permitido nos termos da legislação em vigor, se a entidade patronal aumentar voluntariamente a remuneração profissional em valor igual ou superior ao da diuturnidade.
4 - No caso de o profissional ter sido aumentado nos termos do número anterior, em valor inferior ao correspondente à diuturnidade, terá o direito à diferença, entre o valor desse aumento e correspondente às diuturnidades vencidas.
5 - Não conta para efeitos de diuturnidades o tempo de serviço nas categorias de Vendedor Praticante, Vendedor Ajudante, Aprendiz, Ajudante de Costureira e Aprendiz de Costureira.

Cláusula 61.ª

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um Subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhe deverá ser pago até 10 de Dezembro.

2 - Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses de serviço que completarem, considerando-se como mês completo o do início da sua actividade na empresa.
3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação considerando-se sempre como completo o último mês de trabalho.
4 - Os trabalhadores com licenças e ou faltas dadas durante o ano, designadamente por motivo de doença, e quando tais ausências tenham determinado a correspondente perda na retribuição mensal, receberão da respectiva entidade patronal um subsídio de Natal, calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula;

$$SN = \frac{RM \times T}{365}$$

(em que *T* se obtém deduzindo a 365 o número de dias que ocasionaram perda de retribuição).

Cláusula 62.ª

Subsídio de Férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.
2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do contrato.

Cláusula 63.ª

Compensações e descontos

1 - A entidade patronal não pode compensar a retribuição de trabalho com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
2 - O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do estado, da previdência ou outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado, ou por auto de conciliação;
c) Às multas a que se refere a alínea *c)* do número 1 da Cláusula 84.ª;
d) Aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição.

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

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

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

Cláusula 64.ª

Direito dos trabalhadores nas deslocações

1 - As entidades patronais ficam obrigadas a custear as despesas de alojamento e alimentação impostas por deslocações dos trabalhadores em serviço, podendo processar-se em duas modalidades:

* Durante o ano de 2005 vigoraram os seguintes valores:

a) A entidade patronal fornecerá o alojamento e a alimentação, sem que o trabalhador efectue assim quaisquer desembolsos;

b) A Entidade Patronal acorda por escrito com o trabalhador e com carácter genérico a atribuição de um abono de ajudas de custo fixo no valor de 27,25 € por cada dia de deslocação dentro da ilha com dormida e 3 refeições; 5,42 € para o almoço e/ou jantar e 2,90 € para o pequeno-almoço quando a deslocação não implique dormida; 47,29 € por cada dia de deslocação fora da ilha; 147,91 € por cada dia de deslocação no estrangeiro.

* Para o ano de 2006 vigorarão os seguintes valores:

b) A Entidade Patronal acorda por escrito com o trabalhador e com carácter genérico a atribuição de um abono de ajudas de custo fixo no valor de 28,06 € por cada dia de deslocação dentro da ilha com dormida e 3 refeições; 5,58 € para o almoço e/ou jantar e 2,98 € para o pequeno-almoço quando a deslocação não implique dormida; 48,70 € por cada dia de deslocação fora da ilha; 152,34 € por cada dia de deslocação no estrangeiro.

2 - Pode ser autorizado um abono adiantado de ajuda de custo até ao montante correspondente ao período previsto para a deslocação, devendo os interessados prestarem contas da importância avançada no prazo de 15 dias após o regresso à sua residência.

3 - Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal esta pagar-lhe-á um subsídio de 24% sobre o preço litro da gasolina super, por cada Km percorrido devidamente justificado, além de um seguro contra todos os riscos incluindo a responsabilidade civil compreendendo passageiros afectos à actividade.

4 - Os trabalhadores deslocados em serviço para fora da ilha terão direito a um seguro de viagens completo no valor de 6.100 euros, em relação ao período de deslocação, suportando a entidade patronal os custos resultantes do referido seguro.

CAPITULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

SESSÃO I

Cláusula 65.ª

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 66.ª

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação
c) Resolução;
d) Denúncia.

Cláusula 67.ª

Acordo revogatório

São nulas as Cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

SESSÃO II

Caducidade

Cláusula 68.ª

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;
b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 69.ª

Caducidade do contrato a termo certo

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito

a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

SESSÃO III

Revogação

Cláusula 70.ª

Cessação por acordo

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 71.ª

Exigência da forma escrita

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste CCT.

4 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 72.ª

Cessação do acordo de revogação

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

SESSÃO IV

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Cláusula 73.ª

Justa causa de despedimento

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação dos 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;
f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
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 civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
m) Reduções anormais de produtividade.

SESSÃO V

Cessação por iniciativa do trabalhador

Cláusula 74.ª

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Cláusula 75.ª

Procedimento

1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea *a)* do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 76.ª

Indemnização devida ao trabalhador

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 74.ª confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fracção.

2 - Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

SECÇÃO VI

Denúncia

Cláusula 77.ª

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

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

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

3 - Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 78.ª

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 - A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

Cláusula 79.ª

Reestruturação dos serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequências o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviços e que transitem para novas funções toda a preparação necessária suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 80.ª

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

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

2 - O disposto nesta Cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o 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 seguinte.

Cláusula 81.ª

Encerramento definitivo

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

2 - No caso dos contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na Cláusula 76.ª.

Cláusula 82.ª

Alteração de entidade patronal

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

2 - As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores cujo contrato haja cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

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

4 - Em qualquer dos casos previstos no número 1, desta Cláusula são uniformizadas as condições de prestações de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo de três meses.

CAPITULO IX

Disciplina

Cláusula 83.ª

Infracção disciplinar

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

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal.

Cláusula 84.ª

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 83.ª as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação;

Cláusula 85.ª

Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 86.ª

Limites às sanções disciplinares

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 87.ª

Procedimento

1 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, a qualquer outro mecanismo de conflitos, previstos na Lei.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 88.ª

Aplicação da Sanção

1 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 - Sem prejuízo do número 1 a aplicação da sanção de perca de dias de férias, ocorrerá no primeiro período de férias que o trabalhador gozar.

Cláusula 89.ª

Sanções abusivas

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
b) Recusarem-se a cumprir ordens a que não devam obediência nos termos deste contrato e da lei geral;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea *c)*, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 90.ª

Consequências do despedimento abusivo

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade.
3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.
4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 91.ª

Processo disciplinar

1 - Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade patronal, considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá esta observar o estipulado na lei e neste contrato.
2 - Qualquer sanção, à excepção da repreensão, aplicada sem existência ou irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

Cláusula 92.ª

Nota de Culpa

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado neste contrato e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato, cópia daquela comunicação e nota de culpa, se o trabalhador for sindicalizado, ou se for dirigente sindical.
3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 83.ª.
4 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 93.ª

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

CAPITULO X

Protecção Social

Cláusula 94.ª

Contribuições

1 - As empresas e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respectivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.
2 - Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas por o empregador não ter efectuado os respectivos descontos e até ao efectivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela segurança social.
3 - No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

Cláusula 95.ª

Reforma

Atingindo o trabalhador 65 anos de idade, podem as partes acordar na reforma, desde que a entidade patronal garanta um total de 80% do último vencimento auferido como pensão.

§ único - A diferença entre o montante da pensão efectivamente paga pela Caixa Nacional de Pensões e os 80% do último vencimento é suportado pela entidade patronal.

Cláusula 96.ª

Complemento de subsídio de acidente de trabalho ou doença profissional

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

2 - No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a diferença entre a retribuição líquida e a comparticipação da Companhia Seguradora a que o trabalhador tenha direito.

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

4 - As prestações complementares previstas no n.º 1 serão pagas na data do vencimento da retribuição.

CAPITULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 97.ª

Licença por maternidade

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo.

Cláusula 98.ª

Licença por Paternidade

1 - O pai tem direito tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea *b)* do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 99.ª

Trabalhadores menores

O regime estabelecido para o trabalho de menores é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

Cláusula 100.ª

Direitos dos trabalhadores estudantes

O regime estabelecido para os trabalhador estudante é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 101.ª

Princípios Gerais

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as politicas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 102.ª

Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
c) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 103.ª

Obrigações gerais do empregador

1 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações do empregador as seguintes:

a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;
c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 104.ª

Comissões de higiene – Segurança

1 - Com o objectivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma Comissão paritária de higiene e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do acto de eleição dos representantes de SHST.

2 - A Comissão será constituída por representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora, em número paritário, de acordo com o que está determinado na Lei.

3 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6 - Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com créditos de horas por integrar estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 105.ª

Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho

O empregador assegurará, obrigatoriamente, aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança e higiene, disposições a constar em regulamento específico, acordado entre as partes.

Cláusula 106.ª

Prevenção do álcool e drogas

1 - Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2 - A empresa, com a participação do Sindicato, deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas no meio laboral.

3 - A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

CAPITULO XIII

Comissão Paritária

Cláusula 107.ª

Constituição e funcionamento

1 - Até trinta dias da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais.

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

3 - Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam.

4 - A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato.

5 - A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

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

7 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos represen´-tantes de cada parte.

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

CAPITULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 108.ª

Garantia de manutenção de regalias

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

2 - O regime contido neste CCT é considerado mais favorável aos trabalhadores do sector do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicados no *Jornal Oficial* abaixo indicados:

- N.º 13, IV Série, de 19 de Julho de 2001;
- N.º 15, IV Série, de 16 de Agosto de 2002;
- N.º 21, IV Série, de 31 de Julho de 2003;
- N.º 09, IV Série, de 12 de Agosto de 2004;

Cláusula 109.ª

Força vinculativa dos anexos e notas do contrato

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

Anexo I

Definição de funções das categorias profissionais

1 – Profissionais de Escritório:

Chefe de Escritório e Director de Serviços – O profissional que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais Chefes de Serviços ou apenas dois ou mais Chefes de Secção.

Chefe de Serviços-Departamento – O profissional que, na dependência do Chefe de Escritório, dirige um departamento dos serviços, tendo sob as suas ordens, normalmente dois Chefes de Secção.

Chefe de Contabilidade ou Contabilista – O profissional que dirige a secção de contabilidade, quando esta não constitui um departamento principal dos serviços. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos de natureza contabilística estuda a planificação dos circuitos contabilísticos; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento. Enfim, supervisiona e orienta toda a actividade contabilística da empresa.

Tesoureiro – O profissional que dirige a tesouraria em escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica os totais indicados pelas diversas caixas e confere as existências das mesmas; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Tem ajudantes sob as suas ordens.

*Programador de Computado*r – É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar as operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática; incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade dos programas e introduz-lhes alterações

sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos; prepara e fornece instruções escritas para o pessoal encarregado de operar com os computadores. Esta categoria profissional pressupõe a prática de programação destinada a equipamento electrónico de tratamento automático da informação.

Chefe de Secção ou Sector – O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um grupo de trabalhadores ou tem sob a sua direcção um serviço específico.

Guarda-Livros – O profissional que sob a direcção imediata do contabilista se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomea-damente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício.

Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar outros trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Empregado do Serviço de Pessoal – O profissional que atende os candidatos às vagas na empresa, informando-os das condições de admissão, e faz o registo do respectivo pessoal; prepara para os novos trabalhadores as fichas biográficas e fichas de assiduidade, onde inscreve anotações relativas a promoções, prémios, castigos, faltas, dos respectivos chefes sobre o trabalhador; arquiva as informações dos respectivos chefes sobre o trabalho dos subordinados. Trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal com as entidades públicas ou privadas, nomeadamente caixas de previdência, secções de finanças, sindicatos e companhias de seguros; ocupa-se dos pedidos de informação e da correspondência relacionada com os antecedentes do pessoal, podendo ainda passar certificados aos trabalhadores que deixem a empresa. Acompanha os processos que correm por qualquer tribunal ou repartição.

Empregado dos Serviços do Planeamento e Produção - - O profissional que faz os registos dos produtos fabricados e estabelece os planos de produção segundo as encomendas; compila e confronta os relatórios da produção; estuda as encomendas e prepara planos indicando a quantidade e o género de artigos a produzir. É por vezes, encarregado de avaliar o ritmo da produção e comunicar aos clientes e oficiar a data da execução da encomenda; faz algumas vezes, registos dos materiais utilizados.

Correspondente em Línguas Estrangeiras – O profissional que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê o correio recebido, e se for necessário, junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar de outros processos.

Empregado do Serviço de Cálculo de Custos – O profissional que calcula o custo dos salários, matérias-primas, despesas gerais e outros custos de exploração a partir de dados colhidos para este fim; calcula as despesas referentes aos diversos sectores da empresa ou da organização interessada e apresenta as informações obtidas na forma requerida. Prepara, em certos casos, relatórios indicando os custos totais, preços de venda e lucros.

Empregado de Serviço de Expedição e Recepção de Mercadorias – O profissional que fiscaliza a expedição ou a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições ou recepções efectuadas; examina as características das mercadorias a expedir; estuda os horários e tarifas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar; assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição; faz registos de expedição e recepção; ocupa-se de diversos assuntos, especialmente de seguros, despachos na Alfândega, levantamento das mercadorias, seu transporte e entrega, verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos recebidos e outros documentos; anota os danos e perdas e toma as disposições necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários. É por vezes, encarregado de empacotar certos artigos para expedição. É por vezes especializado e por ser designado segundo o género de mercadorias de que se ocupa, a natureza dos trabalhos que efectua ou o meio de transporte utilizado, tais como agente de tráfego de serviço aéreo e despachante de escritório.

Empregado de Serviços de Registo de Existência – O profissional que faz os registos das existências e verifica as quantidades de mercadorias existentes numa empresa; examina as ordens de entrega ou de saída e faz nos livros os registos necessários; calcula as existências nos diferentes departamentos, estuda relatórios de produção, os registos de vendas ou outros registos avalia as necessidades futuras; faz requisições para completar as existências. É por vezes, encarregado de fiscalizar periodicamente a conformidade dos registos e existências e verificar os inventários que outros trabalhadores elaboram.

Escriturário – Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; dactilografa em papel ou outras matérias, dactilografa cartas, notas e textos análogos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outro meio, efectua à máquina cópias de documentos existentes, imprime, por vezes, papel-cera (Stencil) com vista à reprodução de textos; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente;

põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da Direcção, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, em caso de não haver secção de contencioso.

Caixa de Serviços Financeiros – O profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo das contas relativas a transacções a pronto pagamento respeitantes à gestão de um negócio; recebe numerário e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos, recebe cheques prepara os fundos destinados a serem depositados no banco e toma disposições necessárias para os levantamentos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode, por vezes, executar diversas outras tarefas relacionadas com as transacções financeiras.

Ajudante de Guarda-Livros – O profissional que sob a direcção e responsabilidade imediata do Guarda-Livros ou de quem desempenhe estas funções, e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

Operador de Sistemas Informáticos – Procede à operação de tratamento automático da informação, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração de computadores e de quaisquer outras unidades periféricas, nomeadamente: estuda as rotinas de operação; processa de acordo com o planeado, as aplicações previstas; supervisiona de um modo genérico a execução dos trabalhos; controla as cargas do sistema e coordena a operação; opera com as diferentes máquinas; sempre que a máquina o necessitar, toma decisões sobre o procedimento a seguir, tendo em conta o carácter do serviço e os seus objectivos, assim como a segurança das instalações; executa as operações necessárias para a manutenção do equipamento; informa de uma maneira clara e precisa sobre todos os incidentes surgidos e procura detectar se a sua origem provém da máquina, do sistema de exploração ou dos programas e executa a recolha e preparação de dados informáticos.

Classificador Arquivista – O profissional que classifica e arquiva sistematicamente em processos a correspondência, facturas, recibos e outros documentos; examina os documentos a arquivar; separa-os e coloca-os em arquivos, numerando os processos; retira os documentos pedidos e mantém o registo das pessoas que o retêm; completa ou modifica as informações constantes dos processos. Pode ser designado segundo o sistema de arquivo ou a natureza dos documentos classificados.

Empregado de Serviços de Cálculo e Pagamento de Salários – O profissional que regista as horas de trabalho efectuadas por cada assalariado e calcula os salários a pagar; elabora o registo de horas de chegada e de saída dos trabalhadores e calcula as horas de trabalho efectuadas por cada assalariado, calcula a remuneração com base nas horas de trabalho efectuadas, número de peças produzidas, prémios ganhos e outros factores; inscreve os montantes nas folhas de pagamento com o nome dos trabalhadores, taxas de remuneração e outras informações. Pode distribuir subscritos de pagamento.

Ajudante de Tesoureiro – O profissional que sob a direcção e responsabilidade directa do tesoureiro ou de quem desempenha estas funções, e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com as de tesoureiro.

Secretário(a) de Direcção – Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção de empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, podendo ainda desempenhar outras funções relacionadas com a sua actividade.

Estagiário de Escriturário ou de Operador de Sistemas Informáticos – O profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário ou operador de Sistemas Informáticos.

Dactilógrafo – O profissional que dactilografa em papel ou outras matérias, dactilografa cartas, notas e textos análogos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outro meio, efectua à máquina cópias de documentos existentes; imprime, por vezes, papel-cera (stencil) com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registos ou cópias de correspondência.

Telefonista – O profissional que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência. Os telefonistas serão classificados em 1.ª ou 2.ª classes, conforme trabalharem, respectivamente com aparelhos com capacidade superior a 16 postos suplementares, e 16 ou menos postos suplementares.

Contínuo/Cobrador – O profissional que desempenha em acumulação as funções próprias das categorias de contínuo e de cobrador.

Cobrador – O profissional que executa fora dos escritórios cobranças, pagamentos e depósitos, visita os devedores e cobra as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos; faz pagamentos a credores que visita e aceita os recibos; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega, a quem de direito, numerário recebido, recibos ou talões de depósito.

Apontador – O profissional que assiste à entrada e saída do pessoal; percorre os trabalhos para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempo indicado nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença.

Recepcionista – O profissional que recebe clientes dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Contínuo – O profissional que executa diversos serviços em escritórios e repartições; anuncia visitantes, encaminha-os ou informa-os; faz recados; estampilha e entrega correspondência; executa diversos serviços análogos; faz, por vezes alguns serviços de limpeza geral ligeira. Pode ser designado por "Chefe de Pessoal menor" quando chefia e vigia os diferentes contínuos num organismo ou empresa, devendo neste último caso, ser necessariamente de 1.ª classe.

Porteiro de Escritório – O profissional que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

Servente de Limpeza – O profissional que procede à limpeza das instalações.

2 - Profissionais de Comércio:

Gerente Comercial – O profissional que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante. Organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e a existência.

Vendedor Encarregado e Operador Encarregado – O profissional que no estabelecimento substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Vendedor Chefe de Secção – O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com o mínimo de três profissionais.

Chefe de Compras – O profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para o uso e venda no estabelecimento.

Inspector de Vendas – O profissional que inspecciona os serviços dos vendedores, vendedores ambulantes, de praça ou pracistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados, pela nota de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes aceitar encomendas.

Encarregado de Armazém – O profissional que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Vendedor – O profissional que vende as mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho; fala com os clientes no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá ainda fazer reposição de mercadorias excepto nos casos de Supermercados e Hipermercados. São também considerados vendedores os profissionais adstritos a estabelecimentos de aluguer de cassetes de vídeo. É por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como 1.º, 2.º ou 3.º Vendedor.

Técnico de Manutenção-Informática – Efectua a instalação, a manutenção, a demonstração e a formação do software do cliente, bem como procede à análise de pequenas alterações que expõe ao programador; procede, utilizando programas-tipo fornecidos pelo construtor, ao início e à carga do sistema de exploração; testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do software e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e de software; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema de exploração; recolhe a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas pelo cliente; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do software; redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados. Pode ser designado como Técnico de Manutenção-Informática de 1.ª, 2.ª ou 3.ª.

Prospector de Vendas ou Mercados – O profissional que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Técnico de Vendas ou Vendedor Especializado – O profissional que vende no comércio por grosso ou a retalho,

mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com os clientes no local de venda, informa-os do género de produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a escolher, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz pôr ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos de venda.

Vendedor Viajante – O profissional que solicita encomendas, promove vendas e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo a qualidade dos produtos; enuncia os preços e condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado.

Ocupa-se por vezes de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produto que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

Promotor de Vendas – O profissional que, actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor de Praça – O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal fora dos estabelecimentos, mas na área do concelho onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Conferente – O profissional que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Demonstrador – O profissional que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Operador de Máquinas – O profissional cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza, por: Operador de Empilhador, Operador de Monta-Cargas, Operador de Ponto Móvel, etc.

Propagandista – O profissional encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Fiel de Armazém – O profissional que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recebidos os outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo fazer notas de encomenda e pedidos de mercadoria.

Operador de Supermercados/Hipermercado – O profissional que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendida e recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas, receber encomendas e elaborar notas de encomenda.

Caixa – O profissional que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Ajudante de Vendedor e Operador Ajudante – O profissional que faz o estágio para vendedor ou operador.

Vendedor Praticante – O profissional que está em regime de aprendizagem de algumas das tarefas profissionais que competem aos trabalhadores das categorias precedentes indicados, podendo, no entanto exercer outras funções não especificadas.

Aprendiz – O profissional que está em regime de aprendizagem geral.

Distribuidor – É o profissional com ou sem carta de condução não profissional, distribui as mercadorias a clientes ou a sectores de vendas.

Embalador – O profissional que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas; dobra, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou

grades, manobrando se necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de travamento, fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis, e de marcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

Rotulador Etiquetador – O profissional que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Operador de Máquinas de Embalar – O profissional que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua realização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado; se necessário, pára a máquina e retira os recipientes que se apresentam com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados a natureza do material de embalagens ou a máquina com que opera.

Empregado de Serviço de Pesagem – O profissional que pesa as mercadorias entregues, recebidas, utilizadas ou fabricadas e mantém registos apropriados; coloca as mercadorias ou dirige a colocação nos estrados da balança ou noutros dispositivos de pesagem; lê a graduação do aparelho de pesagem. Tem em conta o peso da embalagem ou dos aparelhos de manutenção e anota esses elementos num registo; confronta os dados relativos às mercadorias pesadas e elabora os extractos e relatórios necessários.

Repositor – É o trabalhador que predominantemente procede ao transporte e colocação de produtos nas prateleiras ou expositores dos lugares de vendas, efectuando a sua reposição em caso de falha, escassez ou mau estado, e prepara a execução de notas de encomenda ou pedidos.

Servente – O profissional que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Servente de Limpeza – O profissional que procede à limpeza das instalações.

Costureira/Modista – É o profissional que confecciona diversas espécies de vestuário de homem, senhora e criança, cortando e cosendo manualmente e/ou à máquina o tecido ou cosendo as peças talhadas. Risca no tecido os contornos dos moldes, a fim de cortar as peças ou recebe-as cortadas; alinhava as várias partes e cose-as à máquina; cose o cós, bolsos, botões e outros acessórios; forra o tecido, manualmente ou à máquina, quando for caso disso; engoma as peças se necessário.

Costureira – É o profissional adstrito a um estabelecimento comercial que executa à mão ou à máquina diversos trabalhos de costura, tais como arranjo à medida solicitada pelo cliente, de confecções de homem, senhora e criança do próprio estabelecimento, engomando-os se necessário.

Ajudante de Costureira – É o profissional que faz o estágio para costureira.

Aprendiz de Costureira – É o profissional que está em regime de aprendizagem para ajudante de costureira.

Estagiário de Técnico de Manutenção-Informática – É o profissional que faz a sua aprendizagem para Técnico de Manutenção-Informática.

Anexo II

Tabela salarial

Profissionais de Escritório

	Em vigor de 01/01/2005 a 31/12/2005		A vigorar a partir de 01/01/2006	
	2005		2006	
Categorias Profissionais	**Grupo A**	**Grupo B**	**Grupo A**	**Grupo B**
I	**Euros**	**Euros**	**Euros**	**Euros**
Chefe de Escritório Director de Serviços	704.19	672.51	725.32	692.69
Chefe de Serviços ou Departamento	704.19	672.51	725.32	692.69
Chefe de Contabilidade	704.19	672.51	725.32	692.69
Tesoureiro	704.19	672.51	725.32	692.69
Programador de Computador	704.19	672.51	725.32	692.69
II				
Chefe de Secção ou Sector	650.34	611.28	669.85	629.62
Guarda-Livros	650.34	611.28	669.85	629.62
Empregado Serviço de Pessoal	650.34	611.28	669.85	629.62
Empregado Serviço Planeamento e Produção	650.34	611.28	669.85	629.62
III				
Correspondente Línguas Estrangeiras	606.00	578.55	624.18	595.91
Empregado Serviço Calculo de Custos	606.00	578.55	624.18	595.91
Empregado Serviço Exp. Rec. Mercadorias	606.00	578.55	624.18	595.91
Empregado Serviço Registo Existências	606.00	578.55	624.18	595.91
IV				
Primeiro Escriturário	600.72	570.11	618.74	587.21
Caixa de Serviços Financeiros	600.72	570.11	618.74	587.21
Ajudante de Guarda-Livros	600.72	570.11	618.74	587.21
Operador de Sistemas Informáticos de 1.ª	600.72	570.11	618.74	587.21
Classificador Arquivista	600.72	570.11	618.74	587.21
Empregado do Serviço Calculo Pag. Salários	600.72	570.11	618.74	587.21
Ajudante de Tesoureiro	600.72	570.11	618.74	587.21
Secretário(a) de Direcção	600.72	570.11	618.74	587.21

V				
Segundo Escriturário	555.32	519.43	571.98	535.01
Operador de Sistemas Informáticos de 2.ª	555.32	519.43	571.98	535.01
VI				
Terceiro Escriturário	499.37	467.70	514.35	481.73
Estagiário de Op. de Sistemas Informáticos	499.37	467.70	514.35	481.73
VII				
Estagiário do 1.º Ano *a)*	347.34	347.34	357.76	357.76
Estagiário do 2.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Estagiário do 3.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Dactilógrafo do 1.º Ano *a)*	347.34	347.34	357.76	357.76
Dactilógrafo do 2.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Dactilógrafo do 3.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Telefonista de 1.ª Classe do 1.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Anos Seguintes	419.13	419.13	431.70	431.70
Telefonista de 2.ª Classe do 1.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Anos Seguintes	396.96	396.96	408.87	408.87
Cobrador 1.ª Classe, 1.º Ano	483.53	483.53	498.04	498.04
Anos Seguintes	501.48	501.48	516.52	516.52
Cobrador 2.ª Classe, 1.º Ano	444.47	444.47	457.80	457.80
Anos Seguintes	461.36	461.36	475.20	475.20
Apontador	449.75	449.75	463.24	463.24
Recepcionista	449.75	449.75	463.24	463.24
Continuo/Cobrador	493.04	493.04	507.83	507.83
Continuo				
18 Anos	396.96	396.96	408.87	408.87
19 Anos	396.96	396.96	408.87	408.87
Mais de 20 Anos até 2 anos de Serviço	396.96	396.96	408.87	408.87
Continuo de 1.ª Classe	430.75	430.75	443.67	443.67
Continuo de 2.ª Classe	407.52	407.52	419.75	419.75

VIII				
Porteiro de Escritório/Guarda de Escritório	396.96	396.96	408.87	408.87
IX				
Servente de Limpeza	396.96	396.96	408.87	408.87

	Em vigor de 01/01/2005 a 31/12/2005		**A vigorar a partir de 01/01/2006**	
	2005		**2006**	
Categorias Profissionais	**Grupo A**	**Grupo B**	**Grupo A**	**Grupo B**
I	**Euros**	**Euros**	**Euros**	**Euros**
Gerente Comercial	650.34	594.39	669.85	612.22
Vendedor Encarregado	650.34	594.39	669.85	612.22
Vendedor Chefe de Secção	650.34	594.39	669.85	612.22
Chefe de Compras	650.34	594.39	669.85	612.22
Inspector de Vendas	650.34	594.39	669.85	612.22
Encarregado de Armazém	650.34	594.39	669.85	612.22
II				
Primeiro Vendedor	573.27	535.27	590.47	551.33
Prospector de Vendas ou Mercados	573.27	535.27	590.47	551.33
Técnico de Vendas/Vendedor Especializado	573.27	535.27	590.47	551.33
Vendedor Viajante	573.27	535.27	590.47	551.33
Promotor de Vendas	573.27	535.27	590.47	551.33
Vendedor de Praça	573.27	535.27	590.47	551.33
Técnico Manutenção-Informática 1.ª	573.27	535.27	590.47	551.33
III				
Segundo Vendedor	527.88	490.92	543.72	505.65
Conferente	527.88	490.92	543.72	505.65
Demonstrador	527.88	490.92	543.72	505.65
Ténico Manutenção-Informática 2.ª	527.88	490.92	543.72	505.65

IV				
Terceiro Vendedor	493.04	455.03	507.83	468.68
Operador de Máquinas	493.04	455.03	507.83	468.68
Propagandista	493.04	455.03	507.83	468.68
Fiel de Armazém	493.04	455.03	507.83	468.68
Costureira/Modista	493.04	455.03	507.83	468.68
Técnico Manutenção-Informática 3.ª	493.04	455.03	507.83	468.68
V				
Operador Encarregado de Super/Hipermercado	650.34	594.39	669.85	612.22
Op. Especializado de Super/Hipermercado	573.27	535.27	590.47	551.33
Operador de 1.ª de Super/Hipermercado	527.88	490.92	543.72	505.65
Operador de 2.ª de Super/Hipermercado	493.04	455.03	507.83	468.68
Operador Ajudante de Super/Hipermercado				
1.º Ano *a)*	314.61	314.61	324.16	324.16
2.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
3.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
VI				
Caixa	437.08	437.08	450.19	450.19
Vendedor Ajudante do 1.º Ano *a)*	314.61	314.61	324.16	324.16
Vendedor Ajudante do 2.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Vendedor Ajudante do 3.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Ajudante de Costureira	396.96	396.96	408.87	408.87
Estag.Técnico Manutenção-Informática 1.º Ano *a)*	396.96	396.96	408.87	408.87
Estag. Técnico Manutenção-Informática 2.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Estag. Técnico Manutenção-Informática 3.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87
Estag. Técnico Manutenção-Informática 4.º Ano	396.96	396.96	408.87	408.87

VIII				
Vendedor Praticante do 1.º ao 4.º Ano *a)*	314.61	314.61	324.16	324.16
Aprendiz do 1.º Ano *a)*	314.61	314.61	324.16	324.16
Aprendiz do 2.º Ano ou mais Anos	396.96	396.96	408.87	408.87
Aprendiz de Costureira *a)*	314.61	314.61	324.16	324.16
IX				
Distribuidor	396.96	396.96	408.87	408.87
Embalador	396.96	396.96	408.87	408.87
Rotulador Etiquetador	396.96	396.96	408.87	408.87
Operador de Máquinas de Embalar	396.96	396.96	408.87	408.87
Empregado do Serviço de Pesagem	396.96	396.96	408.87	408.87
Repositor(a)	396.96	396.96	408.87	408.87
Costureira	396.96	396.96	408.87	408.87
X				
Servente	396.96	396.96	408.87	408.87
XI				
Servente de Limpeza	396.96	396.96	408.87	408.87

a) Para ser aplicado o Salário Mínimo Regional sempre que as circunstâncias correspondam ao disposto no art. 4.º da Lei n.º 45/98 de 6 de Agosto.

Anexo III

Organização e regulamento na prestação de provas para as costureiras

Artigo 1.º

A Comissão de Exame será constituída por um representante do Sindicato, um representante da Câmara do Comércio e um representante da Secretaria Regional da Educação e Cultura, que conduzirá as provas de exame de promoção.

Artigo 2.º

1 - Os exames realizar-se-ão duas vezes por ano, nos meses de Maio e Novembro.

2 - O requerimento para a prova de exame será feito pelo profissional interessado, devendo ser entregue no Sindicato.

Artigo 3.º

O Sindicato enviará uma cópia do requerimento para a entidade patronal, Câmara do Comércio e Secretaria Regional da Educação e Cultura, com a antecedência mínima de quinze dias da data do exame.

Artigo 4.º

São atribuições da Comissão de Exame:

1 - Elaborar listas de matéria para exame;
2 - Sancionar a escolha de locais e datas de exame;
3 - Elaborar e preparar as provas de exame;
4 - Organizar os processos individuais dos candidatos;
5 - Realizar os exames
6 - Assistir às diversas provas de exame;
7 - Atribuir as classificações da prova de exame;

8 - Decidir definitivamente de todos os recursos devidamente fundamentadas que lhe forem apresentados.

Artigo 5.º

O Candidato que tiver sido eliminado nas provas de exame poderá requerer novo exame no período de seis meses.

Artigo 6.º

A Comissão de Exame comunicará por escrito, o resultado do exame, à entidade patronal, Sindicato e Secretaria Regional da Educação e Cultura.

Artigo 7.º

O Sindicato comunicará por sua vez, aos interessados os resultados das provas de exame.

Ponta Delgada, 27 de Março de 2006

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *João Chaves de Faria e Castro*, Consultor Jurídico. Pelo SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *José Gonçalo Dias Botelho,* Presidente da Direcção e *Fernando Gil Rebelo Almeida*, Vice-Presidente da Direcção.

Entrado em 4 de Abril de 2006.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Ciência, em 11 de Abril de 2006, a fls. 91 do livro n.º 2, com o n.º 6, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.

32/2006

CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - Sector de Prestação de Serviços de Segurança Privada. – Revisão Global.

CAPITULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Área e Âmbito

1 - O presente Contrato Colectivo de Trabalho - adiante designado por Contrato - aplica-se, por um lado, às Empresas associadas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, que se dedicam à prestação de serviços de Segurança Privada, compreendendo a protecção de bens, a vigilância de controlo de acessos e, por outro lado, aos trabalhadores ao serviço daquelas empresas, inscritos no SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, que exerçam as funções correspondentes às categorias profissionais previstas no Anexo I.

2 - Este CCT aplica-se a 32 trabalhadores sindicalizados e a 2 Empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência, Denuncia e Revisão

1 - O Contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2 - A Tabela Salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 01.01.2006.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4 - A validade deste CCT persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma sua revisão total ou parcial.

CAPITULO II

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 3.ª

Condições Gerais de Admissão

São condições minimas para admissão de trabalhadores para as categorias a que se aplica este Contrato, para além das habilitações mínimas legais, as seguintes:

a) Maioridade;
b) Não terem sido condenados por crime doloso;
c) Possuír robustez física e mental;
d) Capacidade auditiva e visual.

Cláusula 4.ª

Período Experimental

1 - A admissão de trabalhadores considera-se a título experimental nos primeiros 90 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização. Findo este período o profissional será definitivamente incluído no quadro do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no n.º 1, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Em relação aos trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, apenas relevarão para efeitos da contagem do período experimental, os dias de trabalho efectivo, num período máximo de 90 dias.

Cláusula 5.ª

Contratos a Termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 6.ª

Trabalho a tempo parcial

1 - Quando as circunstâncias o justifiquem, poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2 - O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de cento e trinta e duas horas mensais de trabalho.

3 - Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as cento e trinta e duas horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

4 - Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

5 - O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 da Cláusula 26.ª.

6 - Não é considerado violação do dever de lealdade, o simples facto de o trabalhador a tempo parcial, prestar trabalho para diversas entidades patronais ainda que do mesmo sector de actividade.

CAPITULO III

Liberdade do Exercício do direito Sindical

Cláusula 7.ª

Princípios Gerais

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

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

3 - As actividades sindicais, não poderão ser exercidas nas instalações dos Clientes da Empresa.

Cláusula 8.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes Sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de quatro dias de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções sindicais disporão os delegados de um crédito mensal de 5 horas.

3 - As faltas previstas nos números anteriores não determinam perda de retribuição ou qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

CAPITULO IV

Direitos, Deveres e Garantias das Partes

Cláusula 9.ª

Deveres da Entidade Patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.ª

Deveres do Trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 11.ª

Garantias dos Trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste Contrato;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Contrato e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPITULO V

Local de Trabalho

Cláusula 12.ª

Definição

1 - O local de trabalho é o sítio geograficamente convencionado entre as partes para a prestação de actividade do trabalhador.

2 - A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade.

Cláusula 13.ª

Mudança de Local de Trabalho

1 - A entidade patronal, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho quando:

a) Se verificar mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço;
b) Não causar prejuízo para o trabalhador;
c) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;
d) Quando o trabalhador o solicite e tal seja possível sem prejuízos para terceiros;
e) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento.

2 - Havendo mudança de local de prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a

entidade patronal custeará as despesas mensais acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada.

CAPITULO VI

Duração do Trabalho

Cláusula 14.ª

Duração Máxima do Trabalho Semanal

O Período normal de trabalho semanal é de 40 horas, sendo a duração normal do trabalho semanal em relação aos trabalhadores sujeitos a horários em regime de turnos rotativos definido em termos médios com um período de referência de 12 semanas.

Cláusula 15.ª

Horário de Trabalho

1 - Os horários de trabalho deverão ser elaborados tendo em consideração os limites estipulados pela legislação vigente, ressalvando-se os casos de horários de menor duração já em prática nas Empresas.

2 - Os horários deverão prever alternância, ainda que irregular, entre semanas com 2 dias ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

3 - A folga semanal deverá coincidir 2 vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

4 - Em nenhum caso poderá haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

5 - O período de trabalho diário máximo é de oito horas.

6 - Dadas as condições particulares desta actividade o período de trabalho diário decorrerá com dispensa de intervalos para o descanso, sem prejuízo do trabalhador poder dispor de trinta minutos para tomar a refeição não abandonando o local de trabalho.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição especial igual a 25% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efectiva do trabalho prestado.

CAPITULO VII

Suspensão da Prestação do Trabalho

Cláusula 17.ª

Feriados obrigatórios

São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro
- Sexta Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro
- Feriado Regional
- O Feriado Municipal da Localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.ª

Aquisição do direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes:

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

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

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvalguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

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

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 19.ª

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 20.ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 21.ª

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 22ª;
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;
f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos da Lei;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 22.ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

1 - Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 da Cláusula 21.ª o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastos, madrastas e enteados;
b) Até 2 dias consecutivos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados.

2 - Aplica-se os disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Cláusula 23.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 21.ª quando superiores a 30 dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 21.ª, se o impedimento se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 21.ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 24.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para inicio ou reinicio da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 25.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dias de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPITULO VIII

Retribuições

Cláusula 26.ª

Retribuições mínimas mensais

1 - As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT, são as constantes do anexo II.

2 - Para calcular o valor da hora, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh – o valor da hora de trabalho;
Rm – a remuneração mensal;
n - o número de horas de trabalho normal por semana.

3 - O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

Sendo *N* correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efectivo, que é calculado como segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

Sendo *Hs* o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

4 - No acto de pagamento da retribuição a Empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o número de sócio do Sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o número da apólice de acidente de trabalho e a Companhia Seguradora, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante liquido a receber.

5 - A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo nos casos de transferência ou depósito bancário.

6 - As retribuições decorrentes do n.º 1 da presente cláusula, serão pagas ao profissional até ao último dia útil do mês de calendário a que diz respeito, salvo se, por uso ou regulamentos internos, a entidade patronal fixe dias anteriores aos especificados neste número.

Cláusula 27.ª

Trabalho suplementar remuneração

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, não podendo, contudo, ultrapassar 2 horas diárias e 200 anuais.

3 - O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
b) Se for nocturno - 100%.

4 - Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho suplementar, por demora na rendição no turno da noite, a empresa assegurará um serviço de transporte, se

por motivo da prestação do trabalho suplementar o trabalhador perder a possibilidade de utilizar transportes colectivos e não utilizar transporte próprio.

Cláusula 28.ª

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200%.

2 - O trabalho prestado em dia feriado dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição efectiva acrescida de 100%.

Cláusula 29.ª

Trabalho Nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 25%, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da Cláusula 27.ª.

3 - O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho nocturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 - Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo para efeitos de Subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos primeiros 11 (onze) meses do ano em que ele for devido;

b) O acréscimo para efeito de férias e subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses até 31 de Março do ano em que aquelas prestações são devidas.

Clausula 30.ª

Descanso compensatório

1 - O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 - O trabalho prestado em dia feriado e a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

3 - O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 - O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

Clausula 31.ª

Subsídio de Alimentação

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este CCT, será pago um Subsídio de Alimentação no valor de 5.80€ por cada dia efectivo de trabalho.

2 - Não será devido Subsídio de Alimentação:

a) Nos dias de folga, de descanso semanal ou de descanso semanal complementar;

b) No período de férias e nos dias de faltas ao trabalho, ainda que justificadas;

3 - O trabalho efectivo prestado normalmente em dia feriado não confere direito a qualquer acréscimo no subsídio de alimentação.

4 - No cálculo do valor da retribuição durante as férias e do subsídio de férias, tomar-se-á em conta uma incidência média do subsídio de alimentação, nos seguintes termos:

a) O valor do subsídio diário de alimentação vezes o número de dias de calendário englobado no período de férias a que o trabalhador tiver direito, em relação àqueles cujo período normal de trabalho diário seja sempre igual ou superior a 7 horas;

b) O valor de metade do subsídio diário de alimentação vezes o número de dias de calendário englobado no período de férias a que o trabalhador tiver direito, em relação àqueles cujo período normal de trabalho diário seja sempre inferior a 7 horas.

c) A média ponderada dos valores mencionados nas alíneas anteriores, em relação àqueles cujo período normal de trabalho diário seja variável ao longo de uma semana, ou seja, com alguns períodos com duração igual ou superior a 7 horas e outros de duração inferior.

Cláusula 32.ª

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT e que prestam serviço em regime de tempo completo, têm direito a uma diuturnidade no valor de 11,35 €, por cada período de três anos de permanência na Empresa até ao limite de 5 diuturnidades.

2 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vencerem nos termos previstos no número seguinte.

3 - O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

Cláusula 33.ª

Subsídio de Férias

1 - A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
2 - Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
3 - O Subsídio de Férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo oito dias úteis de duração.
4 - No caso de proporcionais de férias, o Subsídio de Férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 34.ª

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um Subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.
2 - Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
3 - Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 35.ª

Indumentária

1 - Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usarão fardamento de acordo com a determinações internas da empresa.
2 - O fardamento é fornecido pela entidade empregadora a título gratuito.
3 - No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respectivo valor, se não o fizer.

CAPITULO IX

Disciplina

Cláusula 36.ª

Infracção disciplinar

1 - Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culpado, que viola por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.
2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal.

Cláusula 37.ª

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 36.ª as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação;

Cláusula 38.ª

Limites às sanções disciplinares

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 39.ª

Exercício da acção disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente, crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 40.ª

Aplicação da Sanção

1 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
2 - Sem prejuízo do n.º 1, a aplicação da sanção de perca de dias de férias, ocorrerá no primeiro período de férias que o trabalhador gozar.

Cláusula 41ª

Consequências do despedimento abusivo

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a sessenta dias de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 42.ª

Processo disciplinar

1 - Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade patronal, considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá esta observar o estipulado na lei e neste contrato.

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

Cláusula 43.ª

Nota de Culpa

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado neste contrato e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato outorgante, cópia daquela comunicação e nota de culpa, se o trabalhador for sindicalizado, ou se for dirigente sindical.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 39.ª.

Cláusula 44.ª

Suspensão preventiva do trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 45.ª

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

CAPITULO X

Protecção Social

Cláusula 46.ª

Contribuições

1 - As empresas e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respectivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.

2 - Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas por o empregador não ter efectuado os respectivos descontos e até ao efectivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela segurança social.

3 - No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

Cláusula 47.ª

Trabalhadores sinistrados

1 - No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a diferença entre a retribuição líquida e a comparticipação da Companhia Seguradora a que o trabalhador tenha direito.

2 - Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital igual à sua remuneração anual.

CAPITULO XI

Condições Particulares de Trabalho

Cláusula 48.ª

Licença por maternidade

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo.

Cláusula 49.ª

Licença por Paternidade

1 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

2 - No caso previsto na alínea *b)* do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

3 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 50.ª

Direitos dos trabalhadores estudantes

O regime estabelecido para os trabalhador estudante é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

CAPÍTULO XII

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 51.ª

Princípios Gerais

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as politicas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 - A empresa obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores a roupa para o exercício da profissão e, tendo em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar e o período do ano por quem enverga.

Cláusula 52.ª

Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
c) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

2 - As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 53.ª

Obrigações gerais do empregador

1 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações do empregador as seguintes:

a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 54.ª

Comissões de higiene – Segurança

1 - Com o objectivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma Comissão paritária de higiene e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do acto de eleição dos representantes de SHST.

2 - A Comissão será constituída por representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora, em número paritário, de acordo com o que está determinado na Lei.

3 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6 - Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com créditos de horas por integrar estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 55.ª

Prevenção do álcool e drogas

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 - Para efeitos deste contrato, considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que apresente uma taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l.

3 - O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolémia será precedido de acções de informação e sensibilização dos trabalhadores.

4 - O exame de pesquisa de álcool será efeito no ar expirado.

5 - O controlo de alcoolémia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que evidenciem notório estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa do álcool será efectuado pelo superior hierárquico com competência delegada do órgão de gestão, sendo sempre obrigatória a assistência de uma testemunha, trabalhadora ou não, indicada pelo trabalhador que, para o efeito, disporá de 30 minutos.

7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame em aparelho diferente e devidamente aferido e certificado, entre os 20 e os 60 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 - Caso seja apurada taxa de alcoolémia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário com a consequente perda da remuneração referente a tal período, sem prejuízo de eventual sanção disciplinar se ao caso couber

9 - Será constituída uma comissão de acompanhamento permanente a fim de fiscalizar a aplicação das medidas que integram a presente cláusula, constituída por quatro membros, dois designados pela associação patronal e dois pelos sindicatos outorgantes deste CCT.

CAPITULO XIII

Comissão Paritária

Cláusula 56.ª

Constituição da Comissão Paritária

1 - Até trinta dias da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais.

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

3 - Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam, e manter-se-ão no efectivo enquanto não forem revogados.

4 - Os mandatos dos membros representantes do Sindicato e da Câmara do Comércio poderão ser revogados por essas instituíções em qualquer momento.

5 - A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato.

6 - A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

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

8 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

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

CAPITULO XIV

Disposições Gerais transitórias

Cláusula 57.ª

Garantia de manutenção de regalias

1 - O regime contido neste CCT é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores do Sector do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 4, de 18 de Abril de 2002.

2 - Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, qualquer que seja a sua fonte.

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

Anexo I

Categorias Profissionais

Definição de funções

1 – *Vigilante* - É o profissional ao qual compete, de acordo com as instruções recebidas e regulamentos específicos de cada posto de vigilância, assegurar a segurança em estabelecimentos industriais, comerciais e de prestação de serviços (incluindo aeroportos), em prédios de habitação ou de rendimento, em moradias, centros comerciais, hotéis, aldeamentos turísticos, clubes, museus e em outros edifícios ou instalações, públicas ou privadas.

2 - V*igilante-chefe transporte de valores* - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como pelo seu controlo.

3 – *Vigilante-operador de central* - É o profissional que podendo executar todas as tarefas do Vigilante, tem como afectação predominante a observação à distância e a operação de sistemas electrónicos de segurança a partir de uma central.

4 - *Controlador* - É o profissional ao qual compete verificar e dar assistência a mínimo de 10 e a um máximo de 15 postos de vigilância.

Recolhe as fitas de controlo e mensagens; confere os registos do serviço dos vigilantes, esclarecendo as dúvidas e corrigindo procedimentos; anota e transmite superiormente as necessidades e materiais, de fardamento, etc. participa superiormente as ocorrências por escrito ou verbalmente, consoante a natureza do acontecimento; elabora o diário do serviço; exerce outras funções similares.

Pode também desempenhar serviços de vigilância móvel e substituir temporariamente vigilantes, havendo determinação superior nesse sentido.

Constitui condição preferencial para o desempenho destas funções, possuir carta de condução de veículos automóveis e a experiência de vigilante em pelo menos 5 postos.

5 - *Supervisor* - É o profissional a quem compete receber, apresentar e procurar solução aos assuntos que forem apresentados ou que directamente tenha tido conhecimento, e que respeitam ao serviço de vigilância.

Coordena a elaboração e revisão das escalas; elabora o registo de faltas e trabalho suplementar, contacta regularmente os clientes para a solução de problemas de vigilância ou de casos havidos com vigilantes; Fiscaliza o trabalho dos controladores e inspecciona, sempre que conveniente, os postos de vigilância; participa e/ou relata superiormente as infracções disciplinares e anomalias ocorridas nos postos; Colabora na elaboração de planos de vigilância e redige relatórios sobre os serviços para apreciação pela Direcção da Empresa ou para entrega aos clientes.

Nos impedimentos dos controladores cabe-lhe substituí-los nas tarefas de verificação e assistência aos postos de trabalho.

Pode também encarregar-se das acções com vista à selecção e conhecimento e demais requisitos previstos em normas legais e em uso na empresa.

6 – *Vigilante de transporte de valores* – É o profissional que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Anexo II

Tabela Salarial

Categorias Profissionais	01.01.2006
Supervisor	768.57 €
Vigilante-Chefe Transp.Valores	638.60 €
Controlador	619.15 €
Vigilante Transp. Valores	573.10 €
Vigilante	566.96 €
Vigilante Operador Central	566.96 €

A presente tabela e cláusulas de expressão económica produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

Quando efectuem serviço de transporte de valores ou de Guarda-Costas, os trabalhadores terão direito aos seguintes acréscimos.

Transporte de valores	2.35/hora
Guarda-costa	1.57/hora

Ponta Delgada, 27 de Março de 2006.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *João Chaves Faria e Castro*, Consultor Jurídico. Pelo SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *José Gonçalo Dias Botelho*, Presidente da Direcção e *Fernando Gil Rebelo Almeida*, Vice-Presidente da Direcção.

Entrado em 4 de Abril de 2006.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Ciência, em 12 de Abril de 2006, a fls. 91 do livro n.º 2, com o n.º 7, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.

33/2006

SIGLAS E ABREVIATURAS

AE	—	Acordo de empresa	**RCM**	—	Regulamento de condições mínimas
ACT	—	Acordo colectivo de trabalho	**CT**	—	Comissão técnica
CCT	—	Contrato colectivo de trabalho	**Feder.**	—	Federação
AA	—	Acordo de adesão	**Assoc.**	—	Associação
DA	—	Decisão arbitral	**Sind.**	—	Sindicato
RE	—	Regulamento de extensão	**Ind.**	—	Indústria

JORNAL OFICIAL

Depósito legal 28190/89

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinatura do *Jornal Oficial*, deve ser dirigida a Presidência do Governo, Gabinete de Edição do Jornal Oficial, Palácio da Conceição, 9504-509 Ponta Delgada, São Miguel (Açores).

As informações estão disponíveis através do telefone n.º 296301100.

Para envio extraordinário e urgente de diplomas, utilizar o fax n.º 296629809.

O prazo de reclamação de faltas do *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores é de 90 dias a contar da data da sua distribuição.

ASSINATURAS

I série	39,00 €
II série	39,00 €
III série	33,00 €
IV série	33,00 €
I e II séries	75,00 €
I, II, III e IV séries	130,00 €
Preço por página	0,50 €
Preço por linha	1,7 €

Os preços indicados incluem IVA à sua taxa legal.

O preço dos anúncios é de (1,70 euros) por cada linha, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado, a efectuar no Gabinete de Edição do Jornal Oficial, Palácio da Conceição, 9504-509 Ponta Delgada (Açores).

A conta do *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores no Banco Comercial dos Açores tem o n.º 00120000987698943013 0.

O endereço electrónico do Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores é jornaloficial@azores.gov.pt.

O endereço do site na internet do Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores é http://jo.azores.gov.pt.

PREÇO DESTE NÚMERO - 24,00 € - (IVA incluído)

Montagem e Impressão
EFEITOS PRÁTICOS