

REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

II SERIE — NÚMERO 39



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 27 \$00

Quinta-Feira, 13 de Novembro de 1980

Suplemento

SUMÁRIO

Índice

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Extensão

— Aviso para PE do CCT entre a Câmara do Comercio do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo ex-Distrito — Sector de Blocos e Vigas

Convenções Colectivas de Trabalho

— A.C.I. da Fabrica de Tabaco da Maia (Rectificação)

— C.C.I. entre a Câmara do Comercio do ex-Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada

ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Sindicatos — Corpos Gerentes

— Sindicato dos Profissionais de Escritorio e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria — Eleições em 6/10/80 para o triénio de 1980/83

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A CAMARA DO COMERCIO DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO MESMO EX-DISTRITO — SECTOR DE BLOCOS E VIGAS

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, torna-se publico que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional do Trabalho, por força do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionada em epígrafe, nesta mesma data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido art.º 29.º tornara a referida convenção aplicável:

1 — As entidades patronais, do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade na área da convenção e não se encontrem inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das **categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;**

2 — Aos trabalhadores, não inscritos no sindicato signatário das categorias profissionais previstas na **convenção ao serviço das entidades patronais inscritas na associação celebrante.**

Convenções Colectivas de Trabalho

ACT DA FABRICA DE TABACO DA MAIA

Verificando-se algumas incorrecções na publicação deste ACT (Jornal Oficial — Série — Suplemento n.º 28 de 28 de Agosto de 1980) a seguir se publicam, de novo, as disposições afectadas:

Cláusula 26.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

Cláusula 28.ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)

2.º — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 36.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

4.º — Os trabalhadores chamados a prestar serviço

militar obrigatório terão direito, quer no ano da incorporação, quer no ano da passagem à disponibilidade, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

6.º — Para efeito dos números precedentes, considera-se como completo o mês de admissão e o mês de cessação.

Cláusula 78.ª

(COMISSÕES DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA)

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

Cláusula 80.ª

(COMISSÃO PARTIÁRIA)

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

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

CAPÍTULO I ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA

Cláusula 1.ª

ÁREA E ÂMBITO

O presente contrato colectivo de trabalho — adiante designado apenas por «contrato», — obriga, por um lado, as empresas com actividade de Blocos, Vigas e Similares, representadas pela Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Importadores e Exportadores das Ilhas de S. Miguel e Sta. Maria e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(VIGÊNCIA E DENÚNCIA)

1.º — O presente CCT entra em vigor nos termos legais, salvo o disposto no número seguinte.

2.º — A tabela salarial constante do Anexo II, tem efeitos desde 1 de Janeiro de 1980, e a do Anexo II-A a partir de 1 de Outubro de 1980.

3.º — O contrato é válido por um período de 24 meses que se renovará por períodos iguais e sucessivos, se naquele ou nestes, não for denunciado, por qualquer das partes com antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de validade que então decorra.

Exceptuando-se as tabelas salariais que serão revistas anualmente, assim como todas as cláusulas de expressão pecuniária, nos termos da lei em vigor.

4.º — Em qualquer momento, o contrato pode ser revisto por acordo das partes.

5.º — A validade do contrato persistirá, enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma revisão total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia, sobre ele devam prevalecer.

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

CAPÍTULO II LIBERDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 3.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

1.º — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade Sindical dentro da empresa, em conformidade com a legislação em vigor.

2.º — A Entidade Patronal é vedada qualquer interferência na actividade Sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.ª

(COMUNICAÇÕES ÀS EMPRESAS)

A Direcção do Sindicato comunica às Entidades Patronais, a identificação dos seus Delegados e dos trabalhadores que integram as comissões Sindicais de empresa e, bem assim as respectivas alterações, por meio de carta registada com aviso de recepção que deverá ser afixado copia nos locais da empresa reservados às comissões sindicais.

Cláusula 5.ª

(COMISSÕES SINDICAIS DE EMPRESA E DIREITO DE REUNIÃO)

1.º — A comissão sindical de empresa (C.S.E.) e a organização dos delegados Sindicais do mesmo Sindicato na empresa.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

(CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)

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

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

3.º — Os delegados sindicais tem direito de fixar, no inferior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízos, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 7.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES COM FUNÇÕES SINDICAIS)

1.º — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa e comissões de trabalhadores, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência, têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2.º — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

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

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

6.º — Os delegados Sindicais, sempre que pretendem exercer o direito previsto nos números 4 e 5 desta

cláusula, deverão avisar, por escrito, a Entidade Patronal com antecedência mínima de um dia.

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

CAPITULO III ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Clausula 8.ª

(CONDIÇÕES DE ADMISSÃO)

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

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

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

3.º — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome Completo
- b) Categoria Profissional
- c) Definição de funções
- d) Retribuição, subsídio, etc.
- e) Horário de trabalho
- f) Local de trabalho
- g) Condições particulares de trabalho
- h) Resultado do exame médico a que se refere o n.º 2 desta cláusula.

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

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

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

7.º — As condições de admissão para substituição serão reguladas pela Lei do contrato individual de trabalho.

Clausula 9.ª

(READMISSÃO)

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

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

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

Clausula 10.ª

(PERÍODO EXPERIMENTAL)

1.º — A admissão do pessoal considera-se feita a título experimental nos dois primeiros meses, durante os quais qualquer das partes pode por termo ao contrato, sem necessidade de aviso-prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

Findo este período, o trabalhador será definitivamente incluído no quadro permanente do pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

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

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

Clausula 11.ª

(CLASSIFICAÇÃO PROFISSIONAL)

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

2.º — As entidades patronais que à entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com

designações profissionais diferentes das mencionadas no ANEXO 1, terão de os reclassificar no prazo de 30 dias, com comunicação do facto ao Sindicato.

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

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

Clausula 12.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS E QUADROS DE PESSOAL)

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

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

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

Clausula 13.ª

(PROPORCIONALIDADE DE QUADROS)

1 — O número de Pré-Oficiais não pode ser superior ao n.º de Oficiais.

2 — Igualmente o n.º de Praticantes não pode ser superior ao n.º de Oficiais.

Clausula 14.ª

(APRENDIZAGEM — PRINCÍPIOS GERAIS)

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

2.º — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, se as empresas não tiverem serviços autónomos de formação profissional.

Clausula 15.ª

(PERMANÊNCIA NA CATEGORIA DE PRATICANTE)

1.º — A permanência de um trabalhador na categoria de Praticante não poderá exceder 3 anos, salvo se o trabalhador for admitido com 18 ou mais anos, casos em que a aprendizagem não excederá 2 anos.

2.º — Findo o período acima referido, o praticante será promovido à categoria profissional de Pré-Oficial, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

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

4.º — Em caso de reprovação o praticante será classificado como SERVENTE.

5.º — Para efeito do disposto no número 1, contar-se-á o tempo de permanência na mesma categoria profissional em empresa diferente daquela em que se acha o praticante, sendo a prova desse tempo de serviço, quando exigida pela nova entidade patronal confirmada pela entidade patronal anterior, através dos mapas enviados aos organismos oficiais.

6.º — Deverão igualmente ser tidos em conta, para efeitos do n.º 1, os períodos de frequência dos cursos das escolas técnicas ou análogas, quando oficializadas.

Clausula 16.ª

(FACILIDADE A CONCEDER AOS PRATICANTES)

Será facilitado aos Praticantes a frequência das escolas técnicas ou centros oficiais de aprendizagem, deven-

do-lhes ser concedida a possibilidade de saírem, nos dias das aulas, até uma hora antes do termo do serviço, se isso for necessário para a frequência e sem prejuízo da retribuição, desde que mostrem assiduidade e aproveitamento quando essa prova lhes seja exigida.

Clausula 17.ª

(PROMOÇÕES)

1.º — Constitui promoção a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierárquica superior a que corresponde um nível de retribuição — base mais elevado.

2.º — Entende-se por:

CATEGORIAS PROFISSIONAIS — A designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes:

CATEGORIA PROFISSIONAL — A classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

3.º — O Pré-Oficial passará à categoria superior ao fim de 3 anos nessa categoria só podendo ascender em períodos de tempo inferior por iniciativa patronal na submissão a exame técnico-profissional.

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

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

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

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

8.º — A elaboração do exame técnico-profissional é da competência da CEP que deverá ter em conta as funções definidas no Anexo II.

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

CAPITULO IV

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Clausula 18.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

São deveres da Entidade Patronal:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

e) Assegurar em conformidade com a legislação em vigor que o trabalhador seja compensado dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar obrigatoriamente aos trabalhadores o exercício de cargos, funções sindicais e outros similares, dentro dos limites e nos termos estabelecidos na lei;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 19.ª

(DEVERES DO TRABALHADOR)

São deveres dos trabalhador:

a) Obedecer a Entidade Patronal e aqueles que na empresa a representam em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho dentro das funções próprias da sua categoria profissional, salvo na medida em que as ordens e instruções excedam a competência que nos mesmos foi atribuída ou sejam contrárias aos direitos e garantias do trabalhador designados na lei ou neste contrato colectivo;

b) — Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir pontualmente o horário de trabalho;

c) — Apresentar-se ao serviço com a devida compostura e mantê-la durante o tempo de trabalho;

d) — Realizar o seu trabalho com zelo e diligência, contribuindo para a maior produtividade da empresa e melhor qualidade de produção;

e) — Velar pela conservação e boa utilização das máquinas, utensílios ou outros bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela Entidade Patronal;

f) — Zelar pelo interesse da entidade patronal, designadamente não divulgando informações de segredo referente à sua organização, métodos de produção ou negócio;

g) Respeitar os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

h) — Submeter-se às prescrições de segurança e higiene contidas no regulamento geral ou neste contrato colectivo;

i) — Cumprir as demais obrigações decorrentes, quer deste contrato colectivo, quer da lei-geral sobre o contrato individual de trabalho e mais legislação social.

Cláusula 20.ª

(GARANTIAS DO TRABALHADOR)

É proibido a entidade patronal:

a) — Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) — Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) — Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e nesta convenção colectiva, ou quando, precedida de autorização da Secretaria Regional do Trabalho, haja acordo do trabalhador;

d) — Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 21.ª;

e) — Transferir o trabalhador para outro local de

trabalho, salvo o disposto na cláusula 24.ª;

f) — Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) — Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

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

Cláusula 21.ª

(MUDANÇA DE CATEGORIA)

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

CAPÍTULO V PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 22.ª

(COMPETÊNCIA DA ENTIDADE PATRONAL)

1.º — Compete à Entidade Patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites consentidos para Lei e por este contrato colectivo.

2.º — Os regulamentos internos serão submetidos a aprovação da Secretaria Regional do Trabalho, ouvido o Sindicato e, se no prazo de trinta dias, a contar da sua entrada nos serviços competentes, não forem objecto de despacho de deferimento ou indeferimento, consideram-se aprovados.

3.º — Quando na empresa haja regulamentos aprovados, a entidade patronal deverá dar publicidade do seu conteúdo, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos lugares de trabalho, de modo que os trabalhadores a todo o tempo possam tomar deles conhecimentos.

Cláusula 23.ª

(PRESTAÇÃO PELO TRABALHADOR DE SERVIÇOS NÃO COMPREENDIDOS NO OBJECTO DO CONTRATO)

1.º — O trabalhador deve, em princípio exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2.º — Salva estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3.º — Quanto ao serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 24.ª

(TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR PARA OUTRO LOCAL DE TRABALHO)

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

2.º — No caso previsto na segunda parte do número anterior o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 70.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 25.ª

(DESLOCAÇÕES FORA DO LOCAL DE TRABALHO HABITUAL)

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

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

b) — O trabalho consinta o regresso diário à sua residência;

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

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

2.º — A remuneração do trabalho no número anterior obedecerá ao disposto da cláusula 38.ª.

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

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

Cláusula 26.ª

(PERÍODO DE INACTIVIDADE DURANTE

O TEMPO DE TRABALHO FORA DO LOCAL HABITUAL)

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

Cláusula 27.ª

(INSCRIÇÃO NAS FOLHAS DE FÉRIAS DOS TRABALHADORES DESLOCADOS TEMPORARIAMENTE)

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

DURAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 28.ª

(DURAÇÃO DIÁRIA E SEMANAL DO TRABALHO)

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

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

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

Cláusula 29.ª

(FUNÇÕES DE VIGILÂNCIA)

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

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

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

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

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

Cláusula 30.ª

(INÍCIO E TERMO DO TRABALHO DIÁRIO)

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

2.º — Haverá sempre um intervalo para descansar não inferior a uma hora nem superior a 2 horas, após 4 ou 5 horas de trabalho seguido.

Cláusula 31.ª

(AFIXAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO)

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

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

Cláusula 32.ª

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

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

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

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

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

4.º — Não se considera trabalho extraordinário:

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

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

5.º — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, as entidades patronais só poderão compensar as suspensões de actividade depois de terem comunicado à Secretaria Regional do Trabalho as condições em que pretendem proceder a essa compensação.

Cláusula 33.ª

(ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO)

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

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

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

Cláusula 34.ª

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL)

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

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

Cláusula 35.ª

(TRABALHO NOCTURNO)

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

CAPÍTULO VI
(RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO)

Cláusula 36.ª

(PRINCÍPIOS GERAIS)

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

2.º — As remunerações mensais mínimas são as que constam dos Anexos II e II-A são devidas a partir de 1 de Janeiro de 1980 e 1 de Outubro respectivamente.

3.º — O pagamento da remuneração mensal será efectuado durante o período de trabalho e no local de trabalho impreterivelmente até ao dia 5 do mês seguinte seguinte.

Cláusula 37.ª

(RETRIBUIÇÃO MENSAL, DIÁRIA E HORÁRIA)

Para efeitos do disposto neste CCT, considera-se:

a) — REMUNERAÇÃO MENSAL (RM) — O montante corresponde à remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho cujo mínimo é o fixado no anexo II.

b) — REMUNERAÇÃO HORÁRIA (RH) — O valor determinado segundo a fórmula $RH = RM \times 12$ em que

$$52 \times$$

o n e o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 38.ª

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

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

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

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

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

Cláusula 39.ª

**(REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR
TEMPORARIAMENTE DESLOCADO
SEM REGRESSO DIÁRIO).**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

**(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM DIA
DE DESCANSO SEMANAL)**

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

Cláusula 41.ª

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

O trabalho prestado em dia de descanso complementar ou feriado e remuneração com o acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 42.ª

**(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO
EXTRAORDINÁRIO)**

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

Cláusula 43.ª

(REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOCTURNO)

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

Cláusula 44.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

(SUSPENSÃO DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO)

Cláusula 45.ª

(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

1.º — O dia de descanso semanal será o domingo.

2.º — Haverá um dia ou meio dia de descanso semanal complementar nos casos previstos nos n.os 2 e 3 da cláusula 28.ª, respectivamente.

3.º — Poderão, porém, os dias de descanso semanal e complementar serem outros, mas somente quando se trate de laboração contínua ou trabalho em regime de turnos.

4.º — Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como aqueles que lhes são equiparados pelo contrato por força do disposto no número seguinte, fosse um dia de descanso semanal.

5.º — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro

Terça-feira de Carnaval

Sexta-feira Santa

25 de Abril

1 de Maio
Corpo de Deus (Festa Móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
5 de Outubro
1 de Novembro
1 de Dezembro
8 de Dezembro
25 de Dezembro
Feriado Municipal do Local de Trabalho

Cláusula 46.ª**(DURAÇÃO DE FÉRIAS)**

1.º — Os trabalhadores efectivos abrangidos por este CCT, terão direito aos seguintes períodos de férias:

a) — Dez dias consecutivos no ano de admissão, se o trabalhador tiver sido admitido no 1.º semestre do ano civil;

b) — Vinte e um dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao do seu vencimento tenham completado dois anos de serviço;

c) — Trinta dias consecutivos para os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano civil anterior ao seu vencimento, tenham dois ou mais anos de serviço.

2.º — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, podendo, no entanto, ser gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo das partes.

Cláusula 47.ª**(IRRENUNCIABILIDADE DO DIREITO A FÉRIAS)**

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

Cláusula 48.ª**(VIOLAÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS)**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de Férias em falta, que deverão obrigatoriamente ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.ª**(ACUMULAÇÃO DE FÉRIAS)**

1.º — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias sendo dois ou mais anos.

2.º — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3.º — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) — Os trabalhadores que pretendem gozá-las em

outras ilhas do Arquipélago dos Açores e Madeira ou no Continente;

b) — Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

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

Cláusula 50.ª**(MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS)**

1.º — A marcação do período de férias deve ser feita, por muito acordo, entre a entidade Patronal e o trabalhador.

2.º — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3.º — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de MAIO a 31 de OUTUBRO, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referida.

4.º — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5.º — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 51.ª**(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)**

1.º — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior a que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2.º — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição e, deve ser pago antes do início daquele período.

3.º — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 59.ª não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 52.ª**(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)**

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

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

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

Cláusula 53.ª**(DEFINIÇÃO DE FALTA)**

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

2.º — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que

está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

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

Cláusula 54.ª

(TIPOS DE FALTAS)

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

2.º — São consideradas faltas justificadas.:

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

b) Cinco dias consecutivos por falecimento do conjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou a fim do 1.º grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados);

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

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

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

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

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

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela Entidade Patronal.

3.º — São consagradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 55.ª

(EFEITOS DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 56.ª

(SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.ª

(COMUNICAÇÃO E PROVA SOBRE FALTAS JUSTIFICADAS)

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

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

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

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

Cláusula 58.ª

(EFEITOS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 59.ª

(EFEITOS DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS)

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

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

CAPÍTULO VIII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 60.ª

(CAUSAS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

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

- a) — Mútuo acordo das partes;
- b) — Caducidade;
- c) — Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) — Despedimento colectivo;
- e) — Rescisão do trabalhador.

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

Cláusula 61.ª

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

1.º — É sempre lícito a entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

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

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

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

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

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

Cláusula 62.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CADUCIDADE)

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

- a) — Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) — Verificando-se impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho onde a empresa o receber;
- c) — Com a reforma do trabalhador.

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

Cláusula 63.ª

(CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDITAMENTO PROMOVIDO PELA ENTIDADE PATRONAL COM JUSTA CAUSA)

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

2.º — A verificação da justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 79.ª.

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

Cláusula 64.ª

(JUSTA CAUSA PARA DESPEDITAMENTO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)

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

2.º — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) — Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) — Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) — Provocação repetida de contínuos com os outros trabalhadores da empresa;

d) — Desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiando;

e) — Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) — Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) — Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) — Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho.

i) — Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados representantes;

j) — Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) — Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) — Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 63.ª

(CONSEQUÊNCIAS DO DESPEDITAMENTO NULO)

1.º No caso referido no n.º 3 da cláusula 63.ª, o trabalhador tem direito às prestações pecunárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2.º — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade, calculada nos termos da cláusula 70.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 66.ª

(DESPEDITAMENTO COLECTIVO)

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

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

Cláusula 67.ª

(DIREITOS DOS TRABALHADORES DESPEDITOS COLECTIVAMENTE)

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

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

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

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

5.º — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, calculada nos termos da cláusula 70.ª.

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

Cláusula 68.ª

(RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PARTE DO TRABALHADOR COM AVISO PRÉVIO)

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

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

3.º — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará a outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

Cláusula 69.ª

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

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

a) — Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) — Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) — Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) — Aplicação de sanção abusiva;

e) — Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) — Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou à ofensa à sua honra e dignidade.

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

Cláusula 70.ª

(INDEMNIZAÇÃO POR DESPACHO COM JUSTA CAUSA)

O trabalhador que rescinda o contrato de trabalho com algum dos funcionários das alíneas b) e f) da cláusula 69.ª, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 71.ª

(CERTIFICADO A ENTREGAR AO TRABALHADOR)

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

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

CAPÍTULO IX

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 72.ª

(TRABALHO DE MENORES — PRINCÍPIOS GERAIS)

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

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

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

Cláusula 73.ª

(DIREITOS ESPECIAIS DOS MENORES)

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

2.º — Pelo menos uma vez por ano a entidade patronal deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico moral.

3.º — É vedado às entidades patronais encarregar menores de dezoito anos de serviços que exijam reforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

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

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

Cláusula 74.ª

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

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

CAPÍTULO X

EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR

Cláusula 75.ª

(PODER DISCIPLINAR)

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

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

Cláusula 76.ª

(INFRACÇÃO DISCIPLINAR)

1.º — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viole por acção ou comissão, os deveres específicos decorrentes na lei e deste CCT.

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

Cláusula 77.ª

(SANÇÕES DISCIPLINARES)

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

a) — Repreensão verbal;

b) — Repreensão registada, comunicada por escrito ao infractor;

c) — Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo exceder em cada ano civil o total de trinta dias;

d) — Despedimento com justa causa.

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

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

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

Cláusula 78.ª

(REGISTO E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO)

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

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

Cláusula 79.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

1.º — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a elevada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

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

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

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

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

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

ou ao respectivo Sindicato.

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

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

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

Cláusula 80.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

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

a) — Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) — Recusar-se a cumprir ordens que não deva obediência, de acordo com o consignado no presente CCT e na lei geral;

c) — Exercer ou candidatar-se a funções em organismos Sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outros que representem trabalhadores;

d) — Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 81.ª

(CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DE SANÇÕES ABUSIVAS)

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

2.º — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 70.ª, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração, nos termos da cláusula 65.ª.

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

4.º — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 80.ª, o trabalhador será indemnizado nos termos consignados nos números anteriores, com as seguintes alterações:

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

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

CAPITULO XI**PREVIDÊNCIA, SEGURANÇA E HIGIENE
NO TRABALHO****Cláusula 82.ª****(PREVIDÊNCIA)**

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

Cláusula 83.ª**(ACIDENTES DE TRABALHO)**

As empresas são obrigadas, nos termos da lei, a segurar os trabalhadores ao seu serviço contra os riscos resultantes de seguro, assumirão integralmente as responsabilidades daí decorrentes.

Cláusula 84.ª**(HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO)**

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

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

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

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

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

Cláusula 85.ª**(MEDICINA NO TRABALHO)**

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

Cláusula 86.ª**(COMISSÕES DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA)**

1.º — Nas empresas que tenham ao seu serviço quarenta ou mais trabalhadores, em que as atribuições referidas na cláusula seguinte não sejam desempenhadas

pela comissão de trabalhadores haverá uma comissão de prevenção e segurança.

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

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

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

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

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

Cláusula 87.ª**(ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO
E SEGURANÇA)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII**DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS****Cláusula 88.ª****(COMISSÃO PARITÁRIA)**

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

representação da associação patronal e três em representação do Sindicato.

2.º — Iguamente, no mesmo prazo previsto no número anterior, cada parte indicará três nomes de indivíduos de reconhecida capacidade técnica, estranhos à empresa e ao Sindicato, para presidente da comissão. Caso não se verifique unanimidade será o presidente livremente indicado pela Secretaria Regional do Trabalho.

Esta reunirá dentro de dez dias seguidos a fim de escolher, entre os apresentados, um nome.

3.º — Compete à comissão paritária;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 89.ª

(REMISSÃO)

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

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

ANEXO I

ENCARREGADO — É o trabalhador que dirige o pessoal na fabricação de blocos e vigas, conhecendo todos os processos de fabrico.

AJUDANTE DE ENCARREGADO — É o trabalhador que representa o Encarregado nas suas ausências e ajuda o mesmo nas suas tarefas, sob a directa vigilância do mesmo não lhe cabendo em caso algum substituir permanentemente o encarregado.

MOLDADOR — É o trabalhador que fabrica, tais como, Postes, Anéis, manilhas ou outros artigos como blocos, vigas por moldação manual ou mecânica, de massas compostas de materiais aglomerados por meio de cimento.

PRENSADOR — É o trabalhador que confecciona ladrilhos, mosaicos e pequenas lages, por moldação e prensagem manual de massas de cimento.

BETUMADOR — É o trabalhador que regulariza com argamassa de cimento, as superfícies de blocos, mosaicos e outros artigos que representem deficiências e prepara a massa a utilizar misturando cimento e água nas proporções requeridas.

OPERADOR DE MÁQUINAS INDUSTRIAIS — É o trabalhador que opera, conduz e/ou manobra equipamentos mecânicos tais como «dumpers», centrais e instalações fixas de betonagem ou britagem e máquinas automáticas ou semi-automáticas de fabrico de blocos e similares.

OPERÁRIO DE PRÉ-ESFORÇADOS — É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao fabrico de produtos de betão pré-esforçados, nomeadamente corte de varões metálicos e perspectiva amarração às armaduras, colocação destas nos moldes e vibração manual de betão, utilizando ferramentas e dispositivos adequados.

PRÉ-OFFICIAL — É o trabalhador que tendo completado o período de prática na profissão, coadjuva os oficiais, acima referidos preparando-se para ascender à categoria de Oficial, a qual será no período de 3 anos.

TRABALHADOR INDIFERENCIADO OU SERVENTE — É o trabalhador que executa tarefas de transporte de materiais, cargas e descargas, limpezas e arrumação e outras para as quais não é necessária qualquer preparação específica.

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

ANEXO II TABELA SALARIAL

ENCARREGADO	11.800\$00
AJUDANTE DE ENCARREGADO	10.500\$00
MOLDADOR	9.800\$00
PRENSADOR	9.300\$00
BETUMADOR	9.300\$00
PRÉ-OFFICIAL	8.300\$00
PRATICANTE 1.º ANO	4.500\$00
PRATICANTE 2.º ANO	6.000\$00
PRATICANTE 3.º ANO	7.000\$00
OPERADOR DE MÁQUINAS INDUSTRIAIS	9.500\$00
OPERÁRIO DE PRÉ-ESFORÇADOS	9.500\$00
SERVENTE OU TRABALHADOR INDIFERENCIADO	9.000\$00

ANEXO II-A TABELA SALARIAL

ENCARREGADO	13.000\$00
AJUDANTE DE ENCARREGADO	11.000\$00
MOLDADOR	10.000\$00
PRENSADOR	9.800\$00
BETUMADOR	9.800\$00
PRÉ-OFFICIAL	9.300\$00
PRATICANTE 1.º ANO	4.500\$00
PRATICANTE 2.º ANO	6.000\$00
PRATICANTE 3.º ANO	7.000\$00
OPERADOR DE MÁQUINAS INDUSTRIAIS	10.000\$00
OPERÁRIO DE PRÉ-ESFORÇADOS	10.000\$00
SERVENTE OU TRABALHADOR INDIFERENCIADO	9.000\$00

ANEXO III

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO — DECRETO-LEI N.º 121/78 de 2 de Junho.

3. — ENCARREGADO
AJUDANTE DE ENCARREGADO
6.2 — PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS OU ESPECIALIZADOS
MOLDADOR
PRENSADOR
BETUMADOR
OPERADOR DE MÁQUINAS INDUSTRIAIS
7. — PRÉ-OFICIAL
SERVENTE
A.3 — PRATICANTES

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

António Ribeiro Casanova

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada

*Jose Ventura Botelho de Medeiros
Maria Manuela de Medeiros*

Depositado em 5-11-80, a folhas 10, do livro n.º 1, com o n.º 70 nos termos do Art.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Organizações de Trabalho

SINDICATOS — CORPOS GERENTES

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO E VENDAS DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA

Eleições em 6-10/80 para o triénio de 1980/1983

MESA DA ASSEMBLEIA GERAL

EFFECTIVOS

- João Bosco Machado Amaral Damaso, sócio n.º 2627.
- Maria Manuela Furtado Raposo Borges, sócia n.º 3541
- Roberto Lucio Resendes Vaz do Rego, sócio n.º 781
- Vasco Machado Bernardo, sócio n.º 1588

SUPLENTES

- Aurelio Augusto Cesar Júnior, sócio n.º 189
- Dinarte Manuel Costa Viveiros, sócio n.º 3519
- Ezequiel Oliveira Pereira, sócio n.º 4374
- Manuel Augusto Costa Oliveira Ramos, sócio n.º 1292

DIRECÇÃO

EFFECTIVOS

- Jaime Seratim Rebelo da Silva, sócio n.º 849
- João Bosco Teixeira Borges, sócio n.º 4876
- José Alvaro de Jesus Teixeira, sócio n.º 3882

- Jose Carlos Vieira Furtado Caldeira, sócio n.º 3992
- Manuel Antonio Amaral Machado, sócio n.º 2836
- Manuel Fernando Avila Brum, sócio n.º 3483
- Manuel Pedro Rodrigues, sócio n.º 3128

SUPLENTES

- Carlos Manuel Duarte Cabral, sócio n.º 5174
- João Luis Soares Ferreira, sócio n.º 1368
- Jorge Manuel Paiva Carvalho da Silva, sócio n.º 4747
- Jose Manuel Arruda Ferreira, sócio n.º 3095
- José Manuel Santos Narciso, sócio n.º 3241
- Maria da Conceição Adão Cardoso, sócia n.º 5175
- Manuel Artur Carreiro Tavares Neto, sócio n.º 2878

CONSELHO FISCAL EFFECTIVOS

- Armando Duarte Pereira Nunes, sócio n.º 1896
- Gil Frias de Sousa, sócio n.º 2223
- Liberato Gualter Machado Bernardo, sócio n.º 2318

SUPLENTES

- Alcides Amaral Furtado Couto, sócio n.º 2588
- João Jordão de Medeiros, sócio n.º 1326
- Maria de Fátima Ferreira Pacheco, sócia n.º 5146

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

ASSINATURAS

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

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50

A estes valores acedem os portes de correio

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