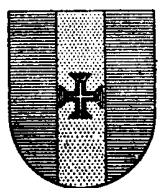


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série - Número 6

Sexta-feira, 16 Março 1984

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

Convenções Colectivas de Trabalho:

- CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal — ACIF — e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Para o sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas.
- CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sind. dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Para os Profissionais ao Serviço das Empresas não pertencentes ao sector de camionagem de carga — Constituição da Comissão Paritária.

Portarias de Extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal — ACIF e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — Para o sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Sindicatos — Estatutos

- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura da Região Autónoma da Madeira — (alterações)
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira — Adenda.

Regulamentação do Trabalho

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL — ACIF — E O SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL, PARA O SECTOR DE TRANSPORTES PÚBLICOS PESADOS DE PASSAGEIROS E TURISTAS

CAPÍTULO I

Area, âmbito e vigência

CLÁUSULA 1.ª

(Área e âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho,

obriga, por um lado, as empresas que, no território da Região Autónoma da Madeira, se dedicam à actividade de transportes públicos pesados de passageiros e turistas e estejam filiadas na Associação Patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento e estejam filiados na Associação Sindical Signatária.

CLÁUSULA 2.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

2 — O período de vigência será de vinte e quatro meses.

3 — Quanto à Tabela Salarial o seu período de vigência será de doze meses a contar do início da sua vigência.

4 — A Tabela Salarial produz efeitos retroactivos a 1 de Dezembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos até ao dia 30 de Abril de 1984.

5 — O presente Contrato Colectivo de Trabalho mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CLÁUSULA 3.ª

(Tempo e forma de revisão)

1 — A denúncia do clausulado far-se-á por escrito, decorridos que sejam vinte meses a partir do início da sua vigência.

2 — A denúncia da Tabela Salarial far-se-á por escrito decorridos que sejam dez meses a partir do início da sua vigência.

3 — Em qualquer dos casos a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão e conterà apenas as matérias a rever ou a substituir.

4 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados a outra parte, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo.

5 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até trinta dias após a recepção da proposta.

6 — A parte denunciante poderá dispor de dez dias para examinar a resposta.

7 — Da proposta e da resposta serão enviadas cópias à Secretaria Regional do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

CLÁUSULA 4.ª

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Terem idade não inferior a 14 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima imposta por Lei ou as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;

c) Possuírem carteira, cédula, caderneta ou carta de condução profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações referidas no número anterior serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas no presente contrato.

3 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as condições previstas e como previstas na Lei.

CLÁUSULA 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores na empresa será feita a título experimental.

2 — O período experimental previsto no número anterior será de:

a) Cento e oitenta dias para os cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;

b) Quarenta e cinco dias, para Motoristas, praticantes de Cobrador Bilheteiro;

c) Quinze dias, para as restantes categorias.

3 — Durante o período experimental tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao Contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4 — Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

5 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

CLAUSULA 6.º

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de trabalhadores para efeito de substituição temporária de outros entende-se sempre feita a título provisório.

2 — Verificando-se o regresso ao lugar por parte do trabalhador substituído e se nos trinta dias subsequentes a esse regresso o trabalhador que o tiver substituído ainda continuar ao serviço a sua admissão considerar-se-á definitiva com efeitos desde a data de admissão provisória.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeito de substituição temporária de outros se verificarem vagas na respectiva categoria, as entidades patronais deverão, em igualdade de condições, dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço nos termos desta cláusula.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos desta cláusula têm direito às partes proporcionais do Subsídio de Natal, do período de férias e respectivo subsídio.

CLAUSULA 7.º

(Quadros de pessoal e mapas de quotização)

1 — As empresas preencherão e remeterão às entidades competentes os Mapas de Quadro do Pessoal de acordo com a Lei em vigor.

2 — O Sindicato apresentará a cada Empresa o Mapa de Quotização, devidamente preenchido, acrescentando esta o vencimento auferido e o desconto efectuado, se a ele houver lugar nos termos da Lei, ou se não o houver efectuado, mencionará no referido Mapa os motivos.

CLAUSULA 8.º

(Classificação profissional)

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções exclusiva ou predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do Anexo I.

2 — Compete à Comissão Paritária, e a pedido das associações sindical ou patronal, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente contrato após a publicação no «J.O.R.A.M.», igualmente lhe competindo definir as respectivas funções e enquadramentos.

CLAUSULA 9.º

(Quadro de densidade)

1 — Em cada estabelecimento ou secção não poderá haver mais de dois Ajudantes por cada Lubrificador, Montador de Pneus e Lavador, respectivamente.

2 — O número total de praticantes de Bilheteiros-Despachantes não poderá exceder o número de Bilheteiros-Despachantes, não podendo um Praticante estar a trabalhar sem que nessa Secção exista um Bilheteiro-Despachante.

CLAUSULA 10.º

(Acesso)

1 — No provimento dos lugares, as entidades patronais deverão sempre dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, desde que tenham competência profissional.

2 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador a classe superior ou a mudança para outras funções dentro da mesma linha hierárquica a que corresponde à retribuição mais elevada.

3 — O praticante de Cobrador-Bilheteiro será promovido e classificado como Cobrador-Bilheteiro logo que atinja dois meses de Serviço.

4 — O praticante de Bilheteiro-Despachante será obrigatoriamente promovido a Bilheteiro-Despachante logo que atinja um ano de serviço.

5 — O Ajudante de Lubrificador que exerça de forma efectiva as suas funções por dois anos completos será obrigatoriamente promovido a Lubrificador.

6 — Os Ajudantes de Montador de Pneus e de Lavador serão obrigatoriamente promovidos logo que atinjam um ano de prática efectiva nas profissões referidas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

CLAUSULA 11.

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados do comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados;

c) Facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte da comissão sindical ou intersindical, e prestar-lhes todos os esclarecimentos, por estes solicitados, nos termos da Lei;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, ressaltando os casos previstos na Lei;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, ressaltando os casos previstos na Lei;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores estudantes;

h) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, designadamente da retribuição e do período de férias, dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário dentro dos limites previstos na Lei Sindical e no exercício das funções sindicais;

i) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que sejam Bombeiros Voluntários e em caso de sinistro;

j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite por escrito;

k) Assinar na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito os resumos semanais dos livretes do horário de trabalho;

l) Adquirir o livrete ou caderneta de controlo de horário de trabalho na entidade competente para a sua emissão, com a indicação do tipo de horário e demais requisitos previstos na legislação.

CLAUSULA 12.

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos Trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja distribuído dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com os regulamentos e instruções de serviço das Empresas e do presente CCT;

c) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem ausentes;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes foram confiados pela entidade patronal, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança foram incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos da produção ou negócio;

i) Participar pontualmente os acidentes ocorridos em serviço;

j) Não recolher o veículo sem se informar do serviço ulterior junto do expedidor, que lhe anotarà na caderneta a hora e entrada no dia seguinte, salvo casos especiais.

CLÁUSULA 13.ª

(Garantia dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Despedir sem justa causa;

b) 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;

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 e nos termos previstos na Lei Geral;

e) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos e nos termos previstos na Lei Geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos e nos termos previstos na Lei Geral;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;

h) 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;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

j) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força deste contrato;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com viaturas que tecnicamente se comprove não possuírem condições de segurança;

l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada nos termos da Lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

CLÁUSULA 14.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais e oito horas diárias sem prejuízo de outros com menor duração já em vigor. Em caso de acordo entre a empresa e o trabalhador, o período diário de trabalho poderá ser de nove horas diárias em cinco dias de trabalho por semana.

2 — Por semana entende-se, para todos os efeitos previstos neste contrato, o período que se inicia às 0 horas de domingo e termina às 24 horas de sábado.

3 — O período normal de trabalho diário poderá, porém, ser superior aos limites fixados nesta cláusula quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso semanal prescrito pela Lei.

4 — O horário de trabalho será fixo, com as horas de trabalho e descanso previamente determinadas, ou livre, devendo neste caso o trabalhador munir-se da respectiva caderneta, que para

todos os efeitos substitui o horário de trabalho. Estas cadernetas serão individuais e fornecidas pela entidade competente para a sua emissão.

5 — Ainda que efectue trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá efectuar mais de nove horas de condução no decurso de qualquer período de vinte e quatro horas.

6 — Considera-se como trabalho efectivo o que resulta do exercício da profissão, não podendo a duração do trabalho semanal exceder 63 horas, nem ser computado em menos de 45 horas.

7 — Nenhum trabalhador conduzirá um veículo durante um período contínuo de mais de cinco horas. Será considerado contínuo todo o período de trabalho que não comporte uma interrupção de, pelo menos, trinta minutos consecutivos.

8 — O trabalho diário será interrompido para refeição e descanso dos trabalhadores, por um período não inferior a uma hora nem superior a três horas.

9 — Para o pessoal de tráfego que trabalha em carreiras constituídas apenas por dois trajectos diários em sentido oposto, o intervalo entre os períodos de trabalho diário poderão ir até seis horas, devendo neste caso ser paga a retribuição especial prevista na cláusula 24.ª, ou o período de trabalho semanal ser reduzido até quarenta e duas horas, devendo, no entanto, ser pago como quarenta e cinco horas.

10 — Todo o trabalhador tem direito a um descanso de, pelo menos, dez horas consecutivas, no decurso de 24 horas e antes de iniciar qualquer serviço.

11 — O período de descanso de, pelo menos, dez horas consecutivas pode ser reduzido até sete horas consecutivas, uma vez, no decurso de um período de sete dias.

12 — O tempo para além do período normal de trabalho que o trabalhador seja retido para efeitos de recebimento da retribuição ou entrega das receitas, estas efectuadas pelos Cobradores-Bilheteiros, será pago como extraordinário, desde que exceda 15 minutos, salvo se o tempo excedido for por culpa do trabalhador.

CLÁUSULA 15.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho prestado aquando das excursões referidas no n.º 5 da cláusula 29.º na medida em que vá além de oito horas de trabalho, é considerado extraordinário.

3 — Em virtude da natureza especial da actividade, não carece de autorização da Administração do Trabalho a prestação de trabalho em horas suplementares, em dia de descanso semanal ou complementar e em dia de feriados.

4 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de três horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de quinze horas por semana.

5 — Excepcionalmente, o período diário de trabalho extraordinário poderá ultrapassar cinco horas nos seguintes casos:

a) Excursão de autocarro ou transportes eventuais colectivos;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias.

6 — Todo o trabalho extraordinário é prestado antes ou depois do normal e registado em caderneta própria fornecida pela entidade competente para a sua emissão.

7 — Os trabalhadores poderão exceder sessenta horas extraordinárias em cada mês sempre que os de igual profissão e com menos daquele limite se recusem então e expressamente a praticar mais ou a fazer horas extraordinárias.

CLÁUSULA 16.ª

(Local de trabalho)

1 — Por local de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho a zona de actuação da empresa.

3 — O profissional que trabalha habitualmente na zona onde reside não pode ser transferido para zona diferente, salvo se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou desde que haja acordo escrito entre este e a entidade patronal.

CLÁUSULA 17.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo 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.

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

CAPITULO V

Retribuição

CLÁUSULA 18.ª

(Retribuição do trabalho)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este Contrato são as constantes da Tabela de Ordenados (Anexo II), devendo ser pagas, até ao último dia do mês a que dizem respeito, e dentro do período normal de trabalho, ou imediatamente a seguir a este.

2 — As entidades patronais deverão entregar ao trabalhador, no acto do pagamento das retribuições, cópia do respectivo recibo.

CLÁUSULA 19.ª

(Compensações e descontos)

1 — A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com crédito 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 de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) As indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às multas a que se refere o n.º 1, alínea **c)** da cláusula 57.ª;

d) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores, para construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinadas;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitado pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador, consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Os descontos referidos nas alíneas **b)**, **c)**, **e)** e **f)** do número anterior não podem exceder no seu conjunto $\frac{1}{6}$ da retribuição.

CLÁUSULA 20.ª

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

a) Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

b) Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, para além de trinta dias, receberá o ordenado do trabalho substituído, salvo tratando-se de substituição por motivo de férias.

c) Se a substituição se prolongar para além de cento e oitenta dias consecutivos num ano o direito à remuneração mais elevada não cessará com o regresso do trabalhador substituído.

CLÁUSULA 21.ª

(Agente único)

1 — A todos os Motoristas que venham a trabalhar em regime de Agente Único será atribuído um subsídio de 15% sobre a remuneração da hora normal, durante o tempo efectivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a duas horas de trabalho diário nessa situação.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, é Agente Único o Motorista que em carreiras de serviço público presta serviço não acompanhado de Cobrador-Bilheteiro e desempenha as funções que a este cargo incumbem.

CLÁUSULA 22.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — Será remunerado com a retribuição normal acrescida de percentagem de 50% o trabalho prestado em horas extraordinárias.

2 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário o valor hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

3 — O trabalho prestado em serviço de turismo ou eventual, entre as zero horas e trinta minutos e as sete horas, será remunerado com um acréscimo de 100% em relação ao normal.

CLÁUSULA 23.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou complementar e feriados)

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago com o adicional de 100% e, no primeiro caso, dá direito a descansar num dos três dias imediatos.

2 — Considera-se haver trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado sempre que se não verificarem pelo menos vinte e uma horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair.

3 — O descanso semanal e os feriados obrigatórios serão, sempre que possível, gozados no local da residência dos trabalhadores.

CLÁUSULA 24.ª

(Retribuição especial)

Pelo alongamento do intervalo de descanso a que refere o n.º 9 da cláusula 14.ª, o motorista terá direito à retribuição especial mensal de 3.100\$00 e o cobrador de 2.700\$00.

CLÁUSULA 25.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores classificados como Cobradores-Bilheteiros, Praticantes de Cobradores-Bilheteiros, Bilheteiros-Despachantes, Praticantes de Bilheteiros-Despachantes e os motoristas ou outros trabalhadores encarregados de efectuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos, terão direito, pelo exercício efectivo dessa função, a um abono mensal para falhas de setecentos escudos (Esc.: 700\$00).

CLÁUSULA 26.ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

Com excepção das empresas abrangidas pelo artigo 1.º n.º 2, do Decreto-Lei n.º 409/71 e de outras que estejam ou venham a estar sujeitas a regime especial, o trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25%.

CLÁUSULA 27.ª

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia de trabalho efectivo o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação no valor de setenta escudos (Esc. 70\$00).

CLÁUSULA 28.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores terão direito a uma Diuturnidade de 700\$00, de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — Para efeitos desta cláusula apenas releva a antiguidade do trabalhador, contada a partir de 1 de Março de 1975.

3 — Os trabalhadores que passam a estar abrangidos pelo n.º 1 desta cláusula, nesta revisão, vencem a primeira diuturnidade logo que em 1 de Março de 1984, ou em data posterior, perfaçam o mínimo de três anos de antiguidade na empresa.

4 — A segunda diuturnidade, para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, vence-se logo que um trabalhador tenha em 1 de Março de 1984, ou em data posterior, o mínimo de 6 anos de antiguidade na empresa.

5 — A terceira diuturnidade, para todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, vence-se logo que um trabalhador tenha em 1 de Março de 1984, ou em data posterior, o mínimo de 9 anos de antiguidade na empresa.

6 — Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

CLAUSULA 29.ª

(Refeições e alojamento)

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho pelos valores seguintes:

Almoço	240\$00
Jantar	240\$00
Cela	120\$00

2 — A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores das despesas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho, quando a execução do serviço os impedir de iniciarem ou terminarem o almoço entre as 11.00 horas e as 14h e 30m, e o jantar entre as 19.00 horas e as 22.00 horas pelo valor de 100\$00.

3 — O trabalhador terá direito a 54\$00 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado do seu local de trabalho e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4 — As entidades patronais pagarão igualmente a cela ao trabalhador sempre que este inicie o trabalho às 22.00 horas ou quando o mesmo se encontre ao serviço entre as 00.30 e as 05.00 horas, salvo quando em serviço em carreiras regulares.

5 — Em excursões de percurso igual ou superior à volta do Faial ou de duração superior a 8 horas, o Motorista goza diariamente de subsídio de saída e alimentação de 640\$00 (Seiscentos e quarenta escudos). No caso de excursões com pernoita e alojamento o Motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação, que será de 1.500\$00 (mil e quinhentos escudos). Mas só neste caso não contará como trabalho um período de 7 horas nocturnas.

As referidas importâncias poderão ser-lhes entregues antes do início da viagem.

6 — Os trabalhadores que prestarem serviços eventuais, fora do local habitual do trabalho, tem direito às refeições nas condições desta cláusula.

CLAUSULA 30.ª

(Subsídio de natal)

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês do ordenado por altura do Natal.

1 — Os trabalhadores que tenham excedido o período experimental, mas não tenham ainda concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

2 — Para efeitos da atribuição do Subsídio de Natal, consideram-se com assiduidade os profissionais cujas faltas, durante o ano em referência, não excedam 1/15 (vinte e um dias) dos dias de trabalho nele compreendidos.

3 — Na apreciação da assiduidade não serão computadas as faltas seguintes:

a) Doença devidamente comprovado pelo médico, até ao limite de cento e oitenta dias;

b) Acidente de trabalho;

c) As faltas constantes da cláusula 48.ª.

4 — Caso o trabalhador falte injustificadamente para além de vinte e um dias, o subsídio de Natal será diminuído na importância equivalente a um dia de trabalho por cada dia a mais daqueles.

5 — Os trabalhadores que ingressem ou regressassem do serviço militar terão direito a tantos duodécimos deste subsídio quantos os meses de trabalho efectivo que completaram até 31 de Dezembro.

6 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

7 — Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador proporcionalmente o subsídio de Natal.

CLAUSULA 31.º

(Retribuição durante as férias)

1 — 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.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

CAPITULO VI

Suspensão do trabalho

CLAUSULA 32.º

(Descanso semanal e complementar)

1 — O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o Domingo.

2 — A entidade patronal deverá organizar escalas de modo a que o dia de descanso semanal de cada trabalhador coincida com o Domingo pelo menos oito vezes em cada ano civil.

3 — O dia de descanso complementar deverá ser gozado antes ou depois do dia de descanso semanal, tendo como limite as 14.00 horas.

4 — O pessoal de tráfego transferido das antigas concessionárias para a TRANSFUNCHAL gozará o descanso complementar na véspera do dia de descanso semanal.

5 — Por mútuo acordo das partes o dia de descanso complementar poderá ser gozado no dia anterior ou posterior ao dia de descanso semanal.

CLAUSULA 33.º

(Feriados)

1 — São Feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
1 de Julho;
15 de Agosto;
21 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O Feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará alterado se a Lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

4 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pelas empresas.

CLAUSULA 34.º

(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 no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

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

CLAUSULA 35^o

(Duração do período de férias)

1 — O período anual de Férias dos trabalhadores permanentes é de trinta dias consecutivos.

2 — Os trabalhadores eventuais e os contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de serviço.

CLAUSULA 36^o

(Gozo e acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem só sendo permitido acumular no mesmo ano férias, de acordo e nas condições dos termos da Lei.

2 — O início das férias deverá, sempre que possível, iniciar-se a seguir ao descanso semanal, salvo se este coincidir com o primeiro dia de cada mês. Se o primeiro dia de férias coincidir com o descanso semanal, aquele será gozado posteriormente.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

CLAUSULA 37^o

(Marcação do período de férias)

1 — A época de Férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo compete à entidade patronal fixar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador com a antecedência nunca inferior a um mês.

2 — Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias do Pessoal de Tráfego para qualquer altura do ano, dada a especial natureza da actividade exercida pelas empresas.

3 — Considerando a excepção prevista no número anterior as empresas concessionárias deverão afixar nos locais de trabalho até 31 de Dezembro do ano anterior um plano de férias, de forma que os trabalhadores possam tomar conhe-

cimento do seu período de férias com a antecedência mínima de um mês.

CLAUSULA 38^o

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

CLAUSULA 39^o

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

CLAUSULA 40^o

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já

vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados, entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

CLAUSULA 41.ª

(Doença no período de férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prossequindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

CLAUSULA 42.ª

(Violação do direito a férias)

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

CLAUSULA 43.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CLAUSULA 44.ª

(Casos omissos)

Os casos omissos relativos a férias serão regulados pelas disposições legais vigentes.

CLAUSULA 45.ª

(Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da cláusula 6.ª do presente Contrato.

CLAUSULA 46.ª

(Impedimento prolongado)

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 um mês, suspendem-se

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 tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria que lhe seria atribuída se tivesse continuado ao serviço.

3—Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço.

CAPÍTULO VII

Faltas

CLÁUSULA 47.ª

(Definição)

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

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

4—Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade.

CLÁUSULA 48.ª

(Faltas justificadas)

1—Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

NATUREZA DE FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
a) Doença e acidente de trabalho.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoas com que o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Morte de sobrinhos e tios ou afins do mesmo grau, durante o dia do funeral.	Documento idóneo.
f) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.

NATUREZA DE FALTA	DOCUMENTO COMPROVATIVO
g) Parto de esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia.	Documento passado pelos órgãos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
h) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
i) Provas de exame em estabelecimento escolar, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho, no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
j) Desempenho de serviço como bombeiros voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
l) As motivadas pela prática de actos necessários 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.	Requisição da associação ou organismo respectivo, com justificação prévia ou posterior.
m) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
n) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita.	Documentos do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
o) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente.	

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste contrato.

3 — Quando imprevisíveis serão comunicadas à empresa logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 torna as faltas injustificadas.

5 — Em qualquer caso de falta justificada a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 1 desta cláusula.

7 — No caso da alínea b) do n.º 1 desta cláusula, o trabalhador pode faltar até três dias sem retribuição, sempre que eles sejam necessários a deslocações.

CLAUSULA 49.ª

(Efeitos de faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea **l)** da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de Comissões de Trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença e acidente de trabalho;

c) As referidas na alínea **e)** do n.º 1 da cláusula anterior, bem como, as dadas no caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior.

CLAUSULA 50.º

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 48.º.

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos, ou seis interpolados, no mesmo ano civil;

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

CLAUSULA 51.º

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de retribuição será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que **Rm** é o valor da retribuição mensal e **n** o período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

CLAUSULA 52.º

(Direitos especiais das mulheres)

1 — À mulher é assegurado o direito de exercer qualquer profissão, salvo as excepções previstas na Lei.

2 — Durante a gravidez e até três meses após o parto não podem as mulheres ser compelidas a desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, procedendo-se, se for necessário à transferência temporária do posto de trabalho, sem diminuição da retribuição.

3 — À mulher são assegurados os seguintes direitos e garantias:

a) Não prestar trabalho nocturno em estado de gravidez e até três meses após o parto;

b) Por ocasião do parto ser-lhe-á concedida uma licença de noventa dias, sessenta dos quais serão gozados obrigatória e imediatamente após o mesmo; no caso de a trabalhadora não ter, por facto que não lhe seja imputável, direito ao subsídio da Previdência, a empresa pagará a retribuição;

c) Até doze meses após o parto, a mulher tem direito a dois períodos diários de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição ou de quaisquer outros direitos;

d) Não prestar, quando em regime de turnos, trabalho antes das 7 e depois das 23 horas;

e) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez desde que o solicite;

f) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho.

4 — Nos períodos indicados na alínea **b)** do n.º 3 é vedado à mulher exercer a sua actividade ao serviço de qualquer outra entidade patronal, constituindo infracção grave o incumprimento do disposto neste número.

5 — O direito de faltar no período da maternidade, com os efeitos previstos na alínea **b)** do

n.º 3 desta cláusula, cessa nos casos de morte do nado-vivo, resalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias.

6 — No caso de aborto clinicamente comprovado ou parto de nado-morto, a mulher terá direito a faltar durante um período máximo de trinta dias, com direito à retribuição normal no caso de a trabalhadora não ter, por facto que não lhe seja imputável, direito ao subsídio de Previdência.

CLAUSULA 53.ª

(Direitos dos menores)

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

CLAUSULA 54.ª

(Trabalhadores-estudantes)

São assegurados aos trabalhadores-estudantes os direitos consagrados na Lei.

CAPITULO IX

Cessação do contrato de trabalho

CLAUSULA 55.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

O regime da cessação do contrato de trabalho regula-se pela Lei Geral.

CAPITULO X

Disciplina

CLAUSULA 56.ª

(Poder disciplinar)

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

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

CLAUSULA 57.ª

(Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 58.ª, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Multa;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

CLAUSULA 58.ª

(Limites às sanções referidas na cláusula anterior)

1 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder $\frac{1}{4}$ da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

CLÁUSULA 59.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegados sindicais;

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

2 — Até prova em contrário, presumem-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 qualquer dos factos mencionados nas alíneas **a)**, **b)** e **d)** do número anterior.

CLÁUSULA 60.ª

(Consequência da aplicação das sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além da responsabilidade da entidade patronal por violação das Leis de trabalho, dá direito, ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será a da Lei;

b) Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

CLÁUSULA 61.ª

(Disciplina)

Os casos não previstos nas cláusulas anteriores deste capítulo, serão regulados pela Lei Geral.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

CLÁUSULA 62.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Os profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e à intempérie a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção designadamente botas de borracha, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

CLÁUSULA 63.ª

(Reconversão)

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição será a da nova função.

CLÁUSULA 64.ª

(Transportes)

A Entidade Patronal facultará transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa aos seus trabalhadores que estiverem ou passem à situação de reformados, e desde que não trabalhem por conta própria ou de outrem bem como aqueles que estejam impossibilitados de trabalhar devido a doença própria ou acidente de trabalho, desde que tais situações estejam devidamente comprovadas pelas entidades competentes.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

CLÁUSULA 65.ª

(Constituição da comissão paritária)

1 — Dentro de 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma Comissão Paritária constituída por 2 vogais, em repre-

sentação das Associações Patronais e igual número em representação da Associação Sindical outorgante.

2 — Por cada Vogal poderá ser designado 1 substituto.

3 — Os representantes das Associações Patronal e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

CLÁUSULA 66.ª

(Competência da comissão paritária)

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;

CLÁUSULA 67.ª

(Funcionamento da comissão paritária)

1 — A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos Vogais efectivos e substituídos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 65.ª à outra parte e à Secretaria Regional do Trabalho.

2 — A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

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

5 — As demais regras de funcionamento da Comissão serão objecto de Regulamento Interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XIII

Disposições diversas

CLÁUSULA 68.ª

(Transmissão de estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

CLÁUSULA 69.ª

(Falência e insolvência)

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa, não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na Lei.

CLAUSULA 70.ª

(Sucessão de regulamentação)

1 — O regime constante do presente contrato entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições dos instrumentos de regulamentação anteriores, cujas disposições ficam totalmente revogadas e são substituídas pelas agora acordadas.

2 — O presente Contrato não prejudica, porém, regalias e direitos individuais já adquiridos, desde que umas e outras se reportem a matérias não contempladas no presente Contrato e não sejam contrárias ao nele previsto.

3 — 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

Categorias Profissionais — Definição de funções

GRUPO A

Motorista — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo, pela carga que transporte, orientando também a sua carga e descarga.

GRUPO B

Transportes Públicos

Chefe de Estação — O profissional que orienta e dirige o serviço nas estações de camionagem.

Expedidor — O profissional que na estação de camionagem ou na via pública orienta o serviço de chegada e partida de autocarros de serviços públicos.

Fiscal — O profissional que fiscaliza os serviços nos transportes de passageiros procede à revisão de bilhetes nas carreiras de serviços públi-

cos, competindo-lhe ainda na via pública orientar o serviço.

Bilheteiro-Despachante — O profissional que nas estações de camionagem, postos de despacho ou filiais efectua a venda de bilhetes e o despacho de mercadorias ou de quaisquer volumes a transportar em veículos automóveis e faz marcação de lugares nos autocarros.

Praticante de Bilheteiro-Despachante — O profissional que executa o trabalho de Bilheteiro-Despachante, mas sob a orientação deste.

Cobrador-Bilheteiro — O profissional que nas viaturas de carreira de serviço público efectua a venda de bilhetes aos passageiros, carrega e descarrega os volumes nelas transportados e que na via pública auxilia o motorista sempre que necessário.

Praticante de Cobrador-Bilheteiro — O profissional que faz a aprendizagem para a categoria de Cobrador-Bilheteiro. Após dois meses de aprendizagem ascende a essa categoria.

Servente — O profissional que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e faz a entrega e levantamento das mesmas na secção de despacho.

GRUPO C

Garagens

Lubrificador — O profissional que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Lavador — O profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis, abastece de água, óleo e gásóleo ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

Montador de Pneus — O profissional que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Ajudante de Lubrificação — O profissional que ajuda no serviço de lubrificação.

Ajudante de Lavador — O profissional que ajuda no serviço de lavador.

Ajudante de Montador de Pneus — O profissional que ajuda no serviço de montador.

Os Ajudantes serão promovidos à categoria superior, após dois anos de serviço efectivo, salvo a sua não competência apreciada por três elementos, sendo dois nomeados respectivamente pelo Sindicato outorgante e pela Entidade Patronal e o terceiro por apolha daqueles dois.

Aprendiz de Bilheteiro-Despachante — Quem durante seis meses faz a aprendizagem para praticante de bilheteiro-despachante — entre os 14 e 18 anos de idade.

Aprendiz de Lavador, de Montador de Pneus ou de Lubrificador — Quem adquire em teoria e na prática os ensinamentos de que necessita para bem desempenhar uma destas profissões — entre os 14 e 18 anos de idade.

Guarda — É o trabalhador que vigia as instalações locais, equipamentos e outros bens das Empresas, os protege contra incêndios ou roubos e proibe o acesso a pessoas não autorizadas, podendo ainda exercer as funções que competem aos rondistas ou vigilantes.

ANEXO II
Tabela salarial

categorias profissionais	mínimas
Motorista	28 100\$00
Chefe de Estação	28 100\$00
Bilheteiro-Despachante	23 500\$00
Expedidor	22 700\$00
Fiscal	22 700\$00
Praticante de Bilheteiro-Despachante	19 600\$00
Cobrador-Bilheteiro	21 400\$00
Praticante de Cobrador-Bilheteiro ...	12 350\$00
Servente	20 300\$00
Lubrificador	23 500\$00
Montador de Pneus	21 900\$00
Lavador	21 400\$00
Guarda	21 400\$00 a)
Ajudante de Lavador	19 600\$00
Ajudante de Montador de Pneus ...	19 600\$00
Ajudante de Lubrificador	19 600\$00
Aprendiz de 14 a 16 anos	12 950\$00
Aprendiz de 16 a 18 anos	14 350\$00

a) Já inclui a retribuição especial do trabalho nocturno.

ANEXO III

Estrutura dos Níveis de Qualificação

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

5 — PROFISSIONAIS QUALIFICADOS:

5.2 — Comércio:

Bilheteiro-Despachante.

5.3 — Produção:

Expedidor.

Fiscal.

Lubrificador.

Motorista.

6 — PROFISSIONAIS SEMIQUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador-Bilheteiro.

6.2 — Produção:

Lavador.

Montador de Pneus.

Ajudante de Lubrificador.

7 — PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente.

Guarda.

7.2 — Produção:

Ajudante de Lavador.

Ajudante de Montador de Pneus.

PROFISSÕES NÃO ENQUADRADAS:

Praticante de Bilheteiro — Despachante.

Praticante de Cobrador — Bilheteiro.

Aprendiz de Bilheteiro — Despachante.

Aprendiz de Lavador.

Aprendiz de Montador de Pneus.

Aprendiz de Lubrificador.

As situações de Praticante e de Aprendiz não são passíveis de enquadramento em Níveis de Qualificação, por serem consideradas estados de transição para categorias profissionais.

Local e data de celebração:

Funchal, 29 de Fevereiro de 1984.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores

res Afins do Distrito do Funchal:

(Assinaturas ilegíveis)

«Depositado em 15 de Março de 1984, a fl.º 24, do Livro n.º 1, com o n.º 4/84, nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro».

CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DAS EMPRESAS NÃO PERTENCENTES AO SECTOR DE CAMIONAGEM DE CARGA — CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

De harmonia com o disposto no n.º 1 da cláusula 56.ª do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal — para os profissionais ao serviço das empresas não pertencentes ao sector de camionagem de carga, foi constituída pelas entidades signatárias uma Comissão Paritária com a seguinte composição:

Em representação da Associação Comercial e Industrial do Funchal:

— **Dr. José Manuel Lomelino de Freitas**
Corama — Combustíveis da Madeira, Lda.

— **José Filipe da Câmara Costa Coutinho**
Panagro — Agrícola Exportadora da Madeira, Lda.

— **Gilberto Fernandes Faria Rebo**
Henriques & Soares, Lda.

Em representação do Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal:

Vogais Efectivos:

— **João Evangelista Castro**
Rua das Fontes, 25 — Funchal

— **José Arlindo Gomes Ferreira**
Rua das Fontes, 25 — Funchal

Vogal Suplente:

— **Lino Domingos Gonçalves**
Rua das Fontes, 25 — Funchal

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A ASSOC. COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL — ACIF — E O SINDICATO DOS MOTORISTAS E TRABALHADORES AFINS DO DISTRITO DO FUNCHAL — PARA O SECTOR DE TRANSPORTES PÚBLICOS PESADOS DE PASSAGEIROS E TURISTAS

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo na Secretaria Regional do Trabalho a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do CCT mencionado em título e nesta data publicado.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do ctado art.º 29.º, tornará aquela convenção aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, na área da convenção exer-

çam a actividade económica abrangida, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, independentemente da sua filiação sindical, e aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato signatário, ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Secretaria Regional do Trabalho, aos 15 de Março de 1984. — O Secretário Regional do Trabalho, **Manuel Jorge Bazenga Marques**.