

Boletim do Trabalho e Emprego

47

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 52\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 49

N.º 47

P. 2547-2598

22-DEZEMBRO-1982

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal — Aplicação à Região Autónoma dos Açores	2549
— Aviso para PE do ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições	2549
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Chaves e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança	2550
— Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Secil Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	2550
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e Serviços	2550
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores do Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outros	2551

Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sind. dos Economistas e outro — Alteração salarial e outras	2551
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial	2553
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial	2555
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	2556
— CCT entre a Assoc. Comercial de Chaves e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança — Alteração salarial	2572
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto — Funções auxiliares	2574
— Acordo de adesão entre a Parempresa — Sociedade Parabancária para a recuperação de Empresas, S. A. R. L., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário	2593
— Acordo de adesão entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o Sind. de Quadros ao AE entre aquela empresa e associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço e subseqüentes alterações	2594

— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o SINDEPES-CAS — Sindicato Democrático das Pescas ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros (in <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1981, e 17, de 8 de Maio de 1982.)	Pág. 2594
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	2595
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação	2595
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração da constituição da comissão paritária ...	2597

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal — Aplicação à Região Autónoma dos Açores.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1980, foi publicada uma PE do CCT entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal, cujo n.º 2 do artigo 1.º dispõe que a aplicação da citada portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que estejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Nestes termos, havendo parecer favorável da Região Autónoma dos Açores, determino o seguinte:

- 1) A PE do CCT entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1980, é tornada aplicável, quanto às disposições em vigor daquela convenção, na Região Autónoma dos Açores às entidades patronais e trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo 1.º da mesma portaria;
- 2) O presente despacho produz efeitos a partir da data da sua entrada em vigor.

Ministério do Trabalho, 10 de Dezembro de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

Aviso para PE do ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, faz-se constar que se encontra em estudo a eventual emissão de PE do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, nos termos de abranger no território do continente e Região Autónoma dos Açores as empresas que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e as que se dediquem ao fabrico de refeições ou componentes de refeição a servir fora das instalações, não incluindo a actividade de *catering*, bem como aos trabalhadores das profissões previstas ao seu serviço e os que, ao serviço das empresas outorgantes, não se encontrem filiados nas organizações signatárias.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Comercial de Chaves e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes do Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma PE da alteração salarial em epígrafe, nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a referida convenção aplicável a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais signatárias, exerçam na área da convenção a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias e não filiados no Sindicato outorgante.

Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Secil Betão — Ind. de Betão, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do ACT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1982.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as empresas do sector de betão pronto que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, com ressalva dos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no ACT celebrado entre a Secil Betão — Indústria de Betão, S. A. R. L., e outras empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1982, já abrangidos pela respectiva portaria de extensão publicada no mencionado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1982;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, com a ressalva prevista na alínea a), ao serviço das entidades patronais outorgantes do ACT e não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Panificação do Norte e outra e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por aquela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores do Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- 2) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção e não filiados nos sindicatos signatários.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sind. dos Economistas e outro — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente AE obriga, por um lado a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Economistas e pelo Sindicato dos Contabilistas.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

Os n.ºs 1, 5, 6 e 7, passam a ter a seguinte redacção:

1) Este acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

5) A parte que pretender rever este acordo apresentará por escrito a sua proposta à outra, a qual, no prazo de 30 dias, deverá apresentar a sua resposta;

6) Nos 15 dias seguintes à recepção da resposta devem ser iniciadas as negociações;

7) A negociação terá a duração de 30 dias podendo, por acordo das partes contratantes haver novas prorrogações.

Cláusula 4.ª

(Princípios a observar nas admissões e preenchimento de vagas)

1 — Os economistas e contabilistas devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenhem.

2 — Para o preenchimento de lugares que deva ser feito através de profissionais de economia ou contabilidade, abrir-se-á concurso ao qual poderão sempre candidatar-se os profissionais de economia ou contabilidade ao serviço da empresa que tenham categoria inferior à correspondente ao lugar a preencher.

3 — A classificação dos concorrentes a que alude o número anterior far-se-á tendo em consideração os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior aptidão e experiência para as funções a desempenhar;
- b) Competência profissional;
- c) Zelo profissional;
- d) Habilitações profissionais;
- e) Antiguidade no desempenho de funções como economista ou contabilista.

4 — O concurso se assim for julgado conveniente, poderá ser alargado a profissionais estranhos à empresa.

5 — Não haverá porém lugar a concurso quando o preenchimento de vaga possa ser feito pelo recurso a profissional de economia ou contabilidade já ao serviço da empresa com categoria correspondente à do lugar a preencher.

Cláusula 7.ª

(Classificação e graus de responsabilidade)

1 — Os economistas e contabilistas abrangidos por este acordo serão classificados em graus, segundo as funções de acordo com o anexo I.

2 — Os graus 1 e 2 serão considerados como base de formação dos profissionais de economia e contabilidade, nos quais a permanência não poderá ser superior a 2 anos no grau 1, e 2 anos no grau 2.

3 — Para os contabilistas o grau 1 é dividido em 2 escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos. A permanência dos contabilistas no grau 1-A não poderá ser superior a 1 ano.

Cláusula 9.^a

(Obrigações da empresa)

[*Mantêm-se as alíneas a) e l)*];

A alínea m) passa a n), mantendo-se os 3 números actuais e sendo criado um n.º 4) com a seguinte redacção:

4) Para elaboração do plano anual deverão ser ouvidos os interessados e analisadas as propostas apresentadas pelos vários serviços, devendo ser dado conhecimento ao delegado sindical das acções de formação efectuadas pelos sócios do Sindicato.

As novas alíneas m), o), p) e q), são criadas com a seguinte redacção:

m) Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções continuarão a ser remunerados, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa de acordo com o disposto na lei;

o) Enviar o produto das quotizações sindicais, até ao dia 10 de cada mês, nos termos e condições estabelecidos na legislação em vigor;

p) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes ocorridos durante o percurso directo de ida ou regresso entre a residência e o local de trabalho, com exclusão dos desvios do percurso normal e durante o período de tempo razoável para a deslocação, em harmonia com o transporte utilizado;

q) Garantir ao trabalhador aquando da responsabilidade criminal por acto não doloso resultante do exercício das suas funções profissionais, patrocínio judiciário gratuito através de advogado indicado pela empresa.

Cláusula 28.^a

(Férias)

O n.º 1, passa a ter a seguinte redacção:

A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, 30 dias de férias seguidos (de calendário) ou 22 dias úteis intercalados.

Cláusula 56.^a

(Reclassificação dos profissionais de economia e contabilidade)

Esta cláusula passa a ter a seguinte redacção:

1) Até 60 dias após a entrada em vigor do presente acordo fica a empresa obrigada a apre-

sentar aos sindicatos, a reclassificação de todos os economistas e contabilistas ao seu serviço por eles representado;

2) Os economistas e contabilistas que não aceitarem a reclassificação deverão apresentar no prazo de 45 dias, à empresa, por intermédio dos sindicatos, a respectiva reclamação devidamente fundamentada, devendo a empresa dar também uma resposta devidamente fundamentada no prazo de 45 dias.

Cláusula 58.^a

(Trabalho feminino)

São assegurados às mulheres, para além dos direitos constantes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, mais os seguintes:

a) Não desempenharem, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, e até 4 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado;

b) Faltarem 90 dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade e, decorrido aquele período prolongá-lo nos termos legais;

c) 2 horas diárias, em princípio, uma no período da manhã e outra de tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A utilização destas 2 horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

Cláusula 59.^a

(Horário flexível)

1 — Entende-se por horário flexível aquele em que, as horas de início e termo dos períodos de trabalho podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixo obrigatório a estabelecer pela empresa.

2 — A atribuição do horário flexível deverá ser programada por forma a garantir a normal funcionalidade dos postos de trabalho onde se aplique.

3 — A atribuição do horário flexível carece do prévio acordo dos trabalhadores abrangidos e cumpridas que sejam as determinações legais.

4 — A Empresa poderá fazer cessar o regime de horário flexível mediante o aviso prévio ao trabalhador não inferior a 30 dias.

II

Tabela salarial

A partir de 31 de Outubro de 1982, até 31 de Dezembro de 1982, foi acordada a seguinte tabela salarial:

Grau 6	90 000\$00
Grau 5	79 000\$00
Grau 4-B	70 000\$00
Grau 4-A	67 000\$00
Grau 3-B	62 000\$00

Grau 3-A.....	56 500\$00
Grau 2.....	45 000\$00
Grau 1/1-B.....	38 000\$00
Grau 1-A.....	34 000\$00

A partir de 1 de Janeiro de 1983, foi acordada a seguinte tabela salarial:

Grau 6.....	100 000\$00
Grau 5.....	88 500\$00
Grau 4-B.....	78 500\$00
Grau 4-A.....	75 000\$00
Grau 3-B.....	69 500\$00
Grau 3-A.....	63 500\$00
Grau 2.....	50 500\$00

Grau 1/1-B.....	42 500\$00
Grau 1-A.....	38 000\$00

Santa Iria da Azoia, 15 de Novembro de 1982.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Dezembro de 1982, a fl. 42 do livro n.º 3, com o n.º 360/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — A presente alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, obriga, por um lado as empresas e entidades filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação dos Exportadores do Vinho do Porto (AEVP);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos;

Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente alteração ao CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório ao serviço das associações patronais outorgantes.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Tabela A

Empresas ou entidades representadas pela ANCEVE — Associação do Norte dos Comerciantes e En-

garrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e pela ACIBEV — Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas e Vinhos.

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	30 000\$00
II	Chefe de departamento Tesoureiro Contabilista	28 300\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	24 000\$00
IV	Secretário de direcção Correspondente em linguas estrangeiras .. Inspector de vendas	22 200\$00
V	Primeiro. escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em linguas estrangeiras Operador mecanográfico Prospector de vendas Promotor de vendas e vendedor (a)	21 000\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em lingua portugue- sa Perfurador-verificador Cobrador Demonstrador	20 000\$00
VII	Telefonista de 1.ª	7 750\$00

Grupos	Categorias	Retribuições
VIII	Telefonista de 2. ^a	16 350\$00
	Contínuo	
	Porteiro	
IX	Estagiário do 2.º ano	14 900\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
X	Estagiário do 1.º ano	13 800\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Servente de limpeza	
	Contínuo (menos de 21 anos)	
XI	Paquete de 16/17 anos	10 300\$00
XII	Paquete de 14/15 anos	8 900\$00

Tabela B

Empresas ou entidades representadas pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto.

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Chefe de escritório	36 400\$00
	Director de serviços	
	Analista de sistemas	
II	Chefe de departamento	32 700\$00
	Tesoureiro	
	Contabilista	
III	Chefe de secção	29 000\$00
	Guarda-livros	
	Programador	
	Chefe de vendas	
IV	Secretário de Direcção	27 600\$00
	Correspondente em linguas estrangeiras	
V	Inspector de vendas	25 800\$00
	Primeiro-escriturário	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo em linguas estrangeiras	
	Operador mecanográfico	
	Prospector de vendas	
	Promotor de vendas e vendedor (a)	
VI	Segundo-escriturário	24 000\$00
	Esteno-dactilógrafo em lingua portuguesa	
	Perfurador-verificador	
	Cobrador	
	Demonstrador	
VII	Telefonista	22 200\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a	20 700\$00
	Contínuo	
	Porteiro	
IX	Estagiário do 2.º ano	18 850\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
X	Estagiário do 1.º ano	17 400\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Servente de limpeza	
	Contínuo (menos de 21 anos)	

Grupos	Categorias	Remunerações
XI	Paquete de 16/17 anos	12 000\$00
XII	Paquete de 14/15 anos	10 600\$00

(a) Para os trabalhadores técnicos de vendas que exerçam funções de prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor e auferirem retribuição mista, a retribuição certa mínima será de 12 500\$ ou 13 800\$, consoante estejam abrangidos pela tabela A ou B.

(b) As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 1982.

Porto, 30 de Setembro de 1982.

Pela Associação dos Exportadores do Vinho do Porto (AEVP):

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinho e Bebidas Espirituosas (ANCEVE):

(Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

José Augusto Sousa Martins Leal.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 14 de Outubro de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os efeitos referidos na alínea *b*) do artigo 7.º dos nossos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/79, declaramos que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

- SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços;
- STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
- SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;
- SITEMAC — Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mestrança de Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixa-
xeiros do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e
Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Ven-
das das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

São nossos filiados.

E por ser verdade se emite a presente declaração que vai assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 19 de Outubro de 1982. — Pelo Secreta-
riado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 7 de Dezembro de 1982, a fl. 43
do livro n.º 3, com o n.º 362/82, nos termos do ar-
tigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial

Cláusula 7.ª

(Prémio por exercício de chefia)

A partir de 1 de Janeiro de 1983, o n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

O valor deste prémio é de 1500\$ por cada bloco de 5 anos de efectivo exercício de chefia.

A partir de 16 de Novembro de 1982, até 31 de Dezembro de 1982, foi acordada a seguinte tabela salarial:

Grau 6	90 000\$00
Grau 5	79 000\$00
Grau 4-B	70 000\$00
Grau 4-A	67 000\$00
Grau 3-B	62 000\$00
Grau 3-A	56 500\$00
Grau 2	45 000\$00
Grau 1	38 000\$00

A partir de 1 de Janeiro de 1983, até 31 de Dezembro de 1983, foi acordada a seguinte tabela salarial:

Grau 6	100 000\$00
Grau 5	88 500\$00
Grau 4-B	78 500\$00
Grau 4-A	75 000\$00
Grau 3-B	69 500\$00
Grau 3-A	63 500\$00
Grau 2	50 500\$00
Grau 1	42 500\$00

Santa Iria da Azoia, 11 de Novembro de 1982.

Pela Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

José Manuel da Silva Rodrigues Azenha.

Depositado em 7 de Dezembro de 1982, a fl. 43
do livro n.º 3, com o n.º 363/82, nos termos do ar-
tigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL, uniões de cooperativas e cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelas associações sindicais ou-torgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

Este contrato entra em vigor e é válido nos termos da lei, considerando-se prorrogado enquanto não for denunciado por qualquer das partes, nos termos legais.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo 1.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 14 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — Os trabalhadores consideram-se em regime de experiência durante os primeiros 15 dias a contar da admissão. Este prazo não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, para os quais será alargado até 6 meses.

2 — Durante este período de experiência os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnizações.

3 — Se a admissão se mantiver, conta-se para efeitos de antiguidade o período de experiência.

Cláusula 6.^a

(Admissão para substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório até à data de apresentação do substituído, se esta não for superior a 6 meses, findos os quais o trabalhador se encontra ao serviço efectivo.

2 — Este período não funciona se o substituído estiver em serviço público ou sindical.

3 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela entidade patronal no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de 1 semana e de 2 semanas no caso do n.º 2. Daquele documento será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 7.^a

(Inspeções médicas)

Exceptuando no acto de admissão, as entidades patronais tomarão as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção de microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

Cláusula 8.^a

(Percentagem de menores)

O número de menores não poderá ser superior a 20% do número de trabalhadores especializados.

Cláusula 9.^a

(Quadros e acesso)

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, tendo em conta as regras estabelecidas neste contrato.

2 — A proporção a observar para as classes de operário e auxiliar de laboração será de 1 de 1.^a, 2 de 2.^a e 2 de 3.^a

3 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

4 — Nas secções com 10 ou mais operários será obrigatória a existência de um encarregado de secção e um ajudante de encarregado de secção.

5 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham que funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

6 — Havendo mais de 10 operários, é obrigatória a existência de 1 encarregado geral, que poderá ser o técnico de fabrico. Haverá também 1 ajudante de encarregado geral quando no período nocturno existirem mais de 10 trabalhadores.

Cláusula 10.^a

(Promoções)

1 — Os profissionais dos 3.º e 2.º escalões serão obrigatoriamente promovidos aos escalões imediatos decorrido um período de 3 anos de permanência na categoria.

2 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de 1 ano de permanência na categoria.

3 — Para efeitos dos números anteriores da presente cláusula, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente contrato, não podendo, porém, esta promoção automática obrigar à subida de mais de uma categoria.

4 — Para preenchimento de qualquer vaga nas categorias de acesso não obrigatório, a escolha será feita pela entidade patronal de entre os trabalhadores da categoria imediatamente inferior que reúnam melhores condições para o desempenho das funções ou, não sendo possível, de entre outros trabalhadores devidamente habilitados, mesmo que estranhos à empresa, sendo ouvida para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais se aquela não existir.

Cláusula 11.^a

As entidades patronais são obrigadas a elaborar os mapas de pessoal, remetê-los às entidades oficiais e associações (sindical e patronal) e afixá-los nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas nos artigos 7.º e 39.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e deles haja sido dado conhecimento prévio ao sindicato;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos trabalhadores com funções em instituições de previdência e aos membros de comissões de conciliação o exercício normal dos seus cargos;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;
- f) Prestar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço;
- g) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias aos sindicatos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- h) Facilitar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos.

Cláusula 14.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido às entidades patronais:

- 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) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- f) 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;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador sem autorização do sindicato, ainda que seja eventualmente com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Garantias de trabalho)

A todos os profissionais são garantidas, semanalmente, as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 16.^a

(Transferência do local de trabalho)

1 — O trabalhador não pode ser transferido para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância, a qual deve constar de documento escrito. Deste documento será enviada cópia ao sindicato.

2 — No caso de a transferência ser para localidade diferente ou ultrapassar o raio de 5 km e o trabalhador não concordar com ela, terá direito à indemnização nos termos da cláusula 46.^a

3 — Em caso de transferência para localidade diferente e aceitando-a, o trabalhador terá direito a receber compensações que façam face a acréscimos de despesas suas e do agregado familiar. Os termos exactos das referidas compensações serão fixados através de negociações directas entre o trabalhador e a entidade patronal e reduzidos a escrito, dos quais será dado conhecimento ao sindicato.

4 — Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, terá o trabalhador de aceitar, desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação, a fixar entre as partes.

Cláusula 17.^a

(Horário de trabalho)

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de 45 horas.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro do condicionalismo da lei e deste contrato.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 18.^a

(Subsídio de turno)

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com 3 ou mais turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 13% da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11%.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 19.^a

(Frequência escolar)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos em escolas técnicas oficiais, particulares ou cursos de aperfeiçoamento e formação profissional e tenham bom aproveitamento beneficiarão, quando necessário, da redução de uma hora no horário de trabalho, sem perda de retribuição. Esta redução pode ser feita no início ou no final do período de trabalho, à escolha do trabalhador e por opção anual.

2 — A entidade patronal pode exigir documento comprovativo da matrícula e do horário.

Cláusula 20.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A prestação do trabalho extraordinário só será permitida quando haja necessidade de executar serviço cuja urgência e importância não permitam adiamento e não justifiquem o aumento do quadro de pessoal.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado à prestação de trabalho extraordinário, à excepção dos casos que, pela sua paralisação, afectem interesses colectivos. Todavia, quando este for realizado, será remunerado com o acréscimo de 50% se for prestado em tempo diurno, de 75% se for prestado em tempo nocturno até às 24 horas e de 100% se for prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo II.

2 — Os vulgarizadores e colhedores de amostras que movimentam valores e os trabalhadores que efectuam cobranças terão um abono de 400\$ para falhas nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — Os trabalhadores maiores contratados em regime temporário serão classificados de acordo com o CCTV em vigor. Os trabalhadores menores contratados neste regime terão uma retribuição correspondente à do grau etário imediatamente superior, salvo se exercerem funções que competem a profissionais; neste caso, terão direito à retribuição correspondente ao profissional.

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de 3 anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, à diuturnidade de 600\$, até ao limite de 5 diuturnidades.

5 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência nas categorias à entrada em vigor do presente CCT, mas só podendo os trabalhadores beneficiar, por esse motivo, de uma diuturnidade, vencendo-se nova diuturnidade depois de decorridos 3 anos.

Cláusula 22.^a

(Tempo de cumprimento)

A retribuição correspondente aos dias de trabalho prestado será paga mensalmente até ao último dia do mês a que disser respeito, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

(Folha de pagamento)

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento ou de férias das quais constem o no-

me, número de inscrição na Previdência, dias de trabalho devidamente discriminados, total da retribuição devida, descontos efectuados e total líquido.

Cláusula 24.^a

(Documento a entregar)

A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma legível no qual figurem o nome completo do profissional, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio equivalente a 1 mês da remuneração mensal auferida, extensivo aos trabalhadores que estejam com baixa ou acidente de trabalho, que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Quando um trabalhador não tenha completado 1 ano de serviço, receberá como subsídio tantos duodécimos quantos os meses que tenha completado de serviço. Com a cessação do contrato, o trabalhador adquire direito à fracção do subsídio de Natal correspondente ao trabalho prestado durante o ano civil.

3 — O disposto no número anterior é também aplicado aos trabalhadores em regime eventual.

Cláusula 26.^a

(Refeições)

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivos de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 150\$.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 35\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 horas e as 2 horas, no valor de 40\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

(Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso semanal, que constará do mapa do horário de trabalho aprovado pela delegação do Ministério do Trabalho e que, tanto quanto possível, deve ser o domingo.

2 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50% da sua retribuição diária normal.

3 — Sendo o trabalho prestado em regime de turnos, estes devem ser organizados de forma que os trabalhadores de cada turno tenham, num período de 7 dias, 1 dia de descanso que, no máximo de 2 em 2 meses, deve coincidir, com o domingo.

4 — As empresas limitarão a sua laboração dominical no mínimo indispensável, de acordo com as comissões de trabalhadores, sindicais e intersindicatos e delegados sindicais, segundo a ordem legal de prevalência.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
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.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade, ou, quando este não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Forma de retribuição)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes e a ser pago com o acréscimo de 150% da retribuição normal.

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil

2 — 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.

3 — Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — Os trabalhadores com contratos eventuais inferiores a 1 ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 31.^a

(Retribuição durante as férias)

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

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

3 — 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.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, aplica-se o disposto no n.º 3. No ano da 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 estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 32.^a

(Período de férias)

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

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

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

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados.

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

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

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada. A justificação da doença só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos Serviços Médico-Sociais.

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, 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.

9 — Terão direito a acumular férias de 2 anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes e os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes quando as pretendam gozar no continente.

10 — Os casos omissos neste contrato e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvindo para o efeito o delegado ou delegados sindicais.

Cláusula 33.^a

(Definição de falta)

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 34.^a

(Tipos de falta)

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso, por altura do casamento;
- b) Até 5 dias consecutivos, motivados por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (bisavó, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) 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;

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

f) 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;

g) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de 6 por ano;

h) Até 3 dias seguidos ou interpolados por motivo de parto da esposa;

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 35.^a

(Comunicação e prova de faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4 — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 36.^a

(Efeitos das faltas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda 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 dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 34.^a;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido pelo regime dos Serviços Médico-Sociais;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente 3 dias consecutivos ou 6 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

7 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo os casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 37.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da entidade patronal.

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o profissional receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 46.^a

Cláusula 38.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de

uma semana, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 46.^a

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

(Formas de cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

Cláusula 40.^a

(Rescisão por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes.

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

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

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

5 — No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — 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 da outra parte.

Cláusula 41.^a

(Rescisão com justa causa)

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

Cláusula 42.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado com a diligência devida;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 43.^a

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao 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 ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e f) n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 46.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 44.^a

(Verificação de justa causa)

1 — Nos termos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula 42.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), d) e j) do n.º 2 da cláusula 42.^a

Cláusula 45.^a

(Inexistência de justa causa)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista na cláusula 46.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de 500\$ a 10 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa do despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 46.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral da entidade patronal)

1 — É vedada à entidade patronal a extinção, por decisão unilateral e sem justa causa, do contrato de trabalho.

2 — A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador o direito de optar entre:

- a) Ser reintegrado no seu posto de trabalho, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto;
- b) Receber uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença ou da reintegração extrajudicial proposta pela entidade patronal.

3 — Quando a entidade patronal tiver invocado justa causa de despedimento e vier a ser apurada a sua inexistência, pagará ainda ao trabalhador juros, à taxa legal, sobre as importâncias referidas nos números anteriores desde a extinção do contrato até ao integral reembolso.

Cláusula 47.^a

(Extinção do contrato de trabalho por decisão unilateral do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

Cláusula 48.^a

(Despedimento de dirigentes ou delegados sindicais)

1 — A entidade patronal que sem justa causa despedir um trabalhador que exerça as funções de dirigente ou delegado sindical ou que as haja exercido há menos de 5 anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista no n.º 2, alínea b), da cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

2 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, nos termos da alínea a) do n.º 2 da cláusula 46.^a

Cláusula 49.^a

(Efeitos da declaração de falência)

A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz, só por si, caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

(Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias;
- c) 2 períodos, de 45 minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, de acordo com a conveniência da trabalhadora;
- d) A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

2 — Sempre que durante a gravidez e até um ano após o parto a entidade patronal rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, deverá a trabalhadora comunicar-lhe, por escrito, no prazo de 48 horas, a situação em que se encontra.

3 — Depois de receber a comunicação a que se refere o número anterior, a entidade patronal fica obrigada:

- a) A reintegrar a trabalhadora, que receberá todos os vencimentos, subsídios e abonos que teria auferido, conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto; ou, em alternativa,
- b) A pagar à trabalhadora, por opção desta, uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período

previsto no n.º 1, se outra maior lhe não for devida, bem como aos direitos mencionados no n.º 3 da cláusula 46.^a

4 — Sempre que a trabalhadora proceda à comunicação mencionada nos números anteriores, ficará obrigada a exhibir à entidade patronal, se esta o exigir e a gravidez não for notória, os resultados das análises comprovativas, as quais deverão ser efectuadas logo que os respectivos exames sejam viáveis.

Cláusula 51.^a

(Trabalho de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e moral.

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

3 — Pelo menos uma vez por ano, a entidade patronal deve facilitar a inspecção médica aos 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 saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

4 — O menor de 18 anos de idade cujo contrato de trabalho tiver sido rescindido pela entidade patronal sem justa causa terá direito à indemnização prevista na alínea b) do n.º 2 da cláusula 46.^a, acrescida de 4 meses de remuneração, bem como ao mencionado no n.º 3 da referida cláusula 46.^a, sem prejuízo de optar pela reintegração.

CAPÍTULO VIII

Higiene e bem-estar

Cláusula 52.^a

(Cantinas, refeitórios e vestiários)

1 — As entidades patronais terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As entidades patronais deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, deverão manter as instalações com serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, adequadas ao seu nível de remuneração.

4 — Todas as entidades patronais devem possuir nas instalações vestiários e lavabos para uso dos tra-

balhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armários individuais limpos e arejados.

Cláusula 53.^a

(Higiene e segurança)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de harmonia com o disposto na lei, nomeadamente na Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e legislação complementar.

Cláusula 54.^a

(Previdência e abono de família)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Cláusula 55.^a

1 — Os trabalhadores elegerão de entre si, por cada grupo ou fracção de 50 trabalhadores abrangidos por este contrato, o seguinte número de delegados sindicais:

Com menos de 50 trabalhadores — 1 delegado;
De 50 a 99 trabalhadores — 2 delegados;
De 100 a 199 trabalhadores — 3 delegados;
De 200 a 499 trabalhadores — 6 delegados;
Com 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados será o resultado da fórmula:

$$6 + \frac{N - 500}{200}$$

representando *N* o número de trabalhadores.

O resultado apurado nos termos da fórmula atrás referida será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — A entidade patronal proporcionará ao delegado sindical as condições necessárias ao exercício das suas funções.

Cláusula 56.^a

(Atribuições do delegado sindical)

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por ele abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar ou distribuir pelos mesmos publicações exclusivamente sindicais e defender perante as entidades patronais os mesmos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Das sanções e disposições gerais

Cláusula 57.^a

(Sanções)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e vencimento até 12 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de 1 à mesma infracção.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar.

Cláusula 58.^a

(Sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação às leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 46.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 59.^a

(Comissões de conciliação e julgamento)

De acordo com a legislação em vigor, subsistirão, para os efeitos nela previstos, as comissões aí criadas.

Cláusula 60.^a

(Comissões paritárias)

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCTV, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) 4 membros efectivos e 4 substitutos representativos da entidade patronal;
- b) 4 membros efectivos e 4 substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50% do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória a comissão pode reunir apenas com 2 membros, 1 de cada parte.

4 — A sede da comissão é a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

(Disposições transitórias)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores de lacticínios, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da homologação do presente contrato.

2 — Para os trabalhadores que pelo presente alargamento de âmbito venham a ficar abrangidos por este contrato, este considera-se globalmente mais vantajoso que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável, pelo que se deve considerar integralmente derrogada toda a anterior regulamentação colectiva, não sendo porém permitida qualquer baixa de categoria ou diminuição de remuneração.

3 — O trabalhador já classificado como analista, mesmo sem qualquer especialização, manterá a categoria e o direito às promoções previstas neste contrato.

4 — O subsídio de turno apenas será considerado no caso em que o vencimento efectivo não ultrapasse o valor do vencimento mínimo acrescido do subsídio de turno.

5 — A disposição referida no número anterior terá a vigência de 1 ano a partir da data da publicação deste CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais a que se refere a cláusula 3.^a do CCTV

A) Lacticínios

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pela entidade patronal, ade-

quada às necessidades técnicas da indústria, e que oriente o fabrico de lacticínios numa ou mais fábricas.

Ajudante de técnico de fabrico. — É o trabalhador que coadjuva o técnico de fabrico, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Chefe de núcleo. — É o trabalhador que numa área determinada pela entidade patronal chefia todos os serviços respeitantes aos diversos aspectos da produção, recolha, concentração, tratamento e industrialização do leite e à comercialização do mesmo e seus derivados.

Encarregado de vulgarizadores. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferências de mapas de registo de postos e salas, podendo também efectuar pagamentos aos postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Estagiário para vulgarizador. — É o trabalhador que estagia para vulgarizador.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e pagamento a postos e salas.

Estagiário para colhedor de amostras. — É o trabalhador que estagia para colhedor de amostras.

Encarregado geral. — É o trabalhador que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório, desde que devidamente habilitado.

Ajudante de encarregado geral. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção-ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc., sob a orientação do encarregado geral.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Ajudante de chefe de laboratório. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análises. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática laboratorial, que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamento utilizado na actividade de leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a e 2.^a

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 anos ou mais de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Estagiário de lacticínios. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das categorias da produção.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende no pessoal e trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, anotar quantidades recebidas e remetidas e cuidar da manutenção da qualidade do leite e da higiene e conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de posto de recepção. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores,

anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, vende leite ao público, preenche os talões de remessa e efectua o pagamento do leite aos produtores.

Encarregado de sala de ordenha. — É o trabalhador que executa a ordenha mecânica, anota as quantidades de cada produtor, vaza o leite nos tanques de armazenagem, cuida da sala e do funcionamento e higiene do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Empregado de vendas. — É o trabalhador que em estabelecimento da entidade patronal procede a vendas a dinheiro de produtos lácteos.

Porteiro e ou guarda. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções inerentes a estas categorias.

Aprendiz. — É o trabalhador menor que faz a sua aprendizagem para ingresso em qualquer das categorias do CCTV.

B) Construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente trabalha a madeira e executa e assenta quaisquer obras com a mesma.

Pedreiro-trolha. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telha, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil.

Pintor. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura da construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros.

Servente. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

Estagiário ou pré-oficial. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das profissões da construção civil.

C) Trabalhadores electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelha-

gem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

D) Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à sua montagem.

Bate-chapa. — É o trabalhador que procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou outros locais, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e controle dos mesmos.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle.

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que, integrado numa linha de fabrico de vazio, trabalha com máquinas de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras, rebordadeiras, de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras, de prensa, de tesoura, de esquadrar folhas e de cortar tiras, montadeiras de tiras, grafadeiras, desmontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores utilizando ferramentas e máquinas adequadas, que têm por função executar tambores de chapa fina.

Pintor de máquinas, veículos ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e da tinta,

procedendo aos respectivos acabamentos, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimentos.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera o torno mecânico, executando todos os trabalhos de torneamento de peças e trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

E) Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa, aquisição ou recepção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, utensílios e demais equipamentos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador responsável pelos serviços de cafetaria e balcão, procedendo à cobrança e registo desses serviços. Executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores electricistas

I — Princípio geral (aprendizagem)

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após 3 anos de aprendizagem ou após 2 anos, se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade.

2 — Os ajudantes, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

3 — Os pré-oficiais, após 2 períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial (2.º período).

5 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial (1.º período).

II — Quadro de densidades

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) As empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais têm de classificar um como encarregado;
- b) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-á em cada um deles as normas estabelecidas na alínea a).

III — Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

B) Trabalhadores metalúrgicos

I — Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade que ingressem em profissão que admita aprendizagem, nos termos do anexo II.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso

complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um curso referido no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admita aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior.

5 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 anos, conforme a admissão se tenha processado, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos.

6 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins e dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos da antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicações da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

8 — Ascendem ao escalão imediatamente superior da respectiva profissão os aprendizes que completem o seu período de aprendizagem.

II — Tirocínio ou prática

1 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no n.º 2 da cláusula I (Aprendizagem), bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) 2 anos, nas profissões que exigem aprendizagem;
- b) 4, 3, 2 ou 1 ano, nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 ou mais anos.

4 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

5 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de anti-

guidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

6 — Em caso de cessação de contrato deverá a entidade patronal passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocinio, com indicação da profissão ou profissões a que o mesmo respeita.

ANEXO III

Tabela salarial

Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1982.

Níveis	Categorias profissionais	Vencimentos
I	Chefe de laboratório Chefe de núcleo Técnico de fabrico	24 990\$00
II	Ajudante de chefe de laboratório Ajudante de chefe de fabrico Encarregado geral	21 420\$00
III	Ajudante de encarregado geral Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de posto de concentração Encarregado de vulgarizador	19 160\$00
IV	Afinador de máquinas de 1. ^a Analista de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Oficial electricista de mais de 3 anos .. Pintor de máquinas, veículos e móveis de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electrocarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	17 200\$00
V	Encarregado de colhedor de amostras Encarregado de secção Vulgarizador de 1. ^a	16 840\$00
VI	Analista de 2. ^a	16 480\$00
VII	Afinador de máquinas de 2. ^a Ajudante de encarregado de secção ... Analista auxiliar Bate-chapas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Cozinheiro de 1. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Oficial electricista até 3 anos Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Vulgarizador de 2. ^a	16 180\$00
VIII	Analista de 3. ^a	15 950\$00

Níveis	Categorias profissionais	Vencimentos
IX	Afinador de máquinas de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 1. ^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Cozinheiro de 2. ^a Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operário de laboração de 1. ^a Pedreiro-trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a (construção civil) Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a	15 710\$00
X	Carpinteiro de 2. ^a Colhedor de amostras Operário de laboração de 2. ^a Operário de laboratório Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a (construção civil) Vulgarizador de 3. ^a	15 350\$00
XI	Carpinteiro de 3. ^a Operário de laboração de 3. ^a Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de 3. ^a (construção civil) Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	14 820\$00
XII	Auxiliar de laboração de 1. ^a Empregado de balcão Empregado de vendas Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	13 330\$00
XIII	Auxiliar de laboração de 2. ^a	12 850\$00
XIV	Ajudante de electricista do 2. ^o ano ... Empregado de refeitório Operário não diferenciado Porteiro e ou guarda Praticante metalúrgico do 2. ^o ano Servente (construção civil)	12 600\$00
XV	Encarregado de posto de recepção Encarregado de sala de ordenha	9 280\$00
XVI	Ajudante de electricista do 1. ^o ano ... Estagiário para colhedor de amostras .. Estagiário de lacticínios Estagiário para vulgarizador Estagiário ou pré-oficial (construção civil) Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	11 660\$00
XVII	Aprendiz de 17 anos Aprendiz de 16 anos Aprendiz de 15 anos Aprendiz de 14 anos	8 570\$00 7 970\$00 7 380\$00 6 790\$00

Porto, 22 de Novembro de 1982.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela União das Cooperativas dos Produtores de Leite de Entre Douro e Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Cooperativas dos Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores do Centro Litoral:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria de Lacticínios do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Joaquim Jesus Amorim.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Dezembro de 1982, a fl. 43 do livro n.º 3, com o n.º 364/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Comercial de Chaves e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança — Alteração salarial

Cláusula única

A tabela salarial agora acordada vigorará pelo prazo de 17 meses, com início em 1 de Agosto de 1982, devendo, consequentemente, considerar-se alterado, na parte correspondente a esta matéria, o n.º 1 da cláusula 2.ª do CCT para o comércio retalhista, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1977.

ANEXO III

Tabela salarial

Comércio

Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras e encarregado de loja	16 350\$00
Caixeiro-encarregado	16 350\$00
Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas e encarregado de armazém ...	15 550\$00
Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante e expositor e ou decorador	14 860\$00
Segundo-caixeiro e operador de 1.ª	14 300\$00
Terceiro-caixeiro, caixa de balcão e operador de 2.ª	13 730\$00
Distribuidor	13 300\$00
Embalador e servente	13 180\$00
Caixeiro-ajudante:	
No 3.º ano	9 000\$00
No 2.º ano	8 000\$00
No 1.º ano	7 250\$00

Praticante:

No 3.º ano	5 300\$00
No 2.º ano	4 300\$00
No 1.º ano	3 500\$00

Escritório

Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, técnico de contas, contabilista, tesoureiro, analista de sistemas e programador	21 700\$00
Chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico	19 500\$00
Secretário de direcção, correspondente em línguas estrangeiras e subchefe de secção	18 000\$00
Primeiro-escriurário, caixa, estenodactilógrafo em línguas estrangeiras, operador mecanográfico de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª e operador de máquinas auxiliar de 1.ª	17 000\$00
Segundo-escriurário, estenodactilógrafo em língua portuguesa, perfurador-verificador de 1.ª, recepcionista de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de máquinas auxiliares de 2.ª, cobrador de 1.ª, operador de telex em língua estrangeira e operador de máquinas de contabilidade de 2.ª	16 000\$00

Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2. ^a , recepcionista de 2. ^a , cobrador de 2. ^a , operador de <i>telex</i> em língua portuguesa, estagiário operador mecanográfico, estagiário operador de máquinas de contabilidade, estagiário operador de máquinas auxiliar e telefonista de 1. ^a	14 900\$00
Estagiário perfurador-verificador, estagiário recepcionista, contínuo de 1. ^a , guarda de 1. ^a , estagiário do 3. ^o ano, dactilógrafo do 3. ^a ano, telefonista de 2. ^a e porteiro de 1. ^a	13 500\$00
Contínuo de 2. ^a , porteiro de 2. ^a , guarda de 2. ^a , estagiário do 2. ^o ano e dactilógrafo do 2. ^o ano	13 000\$00
Estagiário do 1. ^o ano, dactilógrafo do 1. ^o ano e trabalhador de limpeza	12 600\$00
Paquete de 17 anos	7 800\$00
Paquete de 16 anos	7 100\$00
Paquete de 15 anos	6 500\$00
Paquete de 14 anos	6 000\$00

Vila Real, 4 de Novembro de 1982.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

*José Fernandes Pinto.
Júlio José Ribeiro.
José Joaquim Abraão.*

Pela Associação Comercial de Chaves:

*José Maria Ribeiro de Azevedo.
(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio:

*Eduardo Pereira Sampaio.
Dinis Vasques Correia Farreco.*

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

António Augusto Coelho.

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

*José Maria Ribeiro de Azevedo.
(assinaturas ilegíveis.)*

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.
Chefe de serviços.
Chefe de escritório.
Contabilista.
Chefe de departamento.
Chefe de divisão.
Analista de sistemas.
Técnico de contas.
Secretário-geral.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.
Chefe de secção.
Gerente comercial.
Subchefe de secção.
Inspector administrativo.
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de loja.
Caixeiro-encarregado.
Caixeiro chefe de secção.
Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Encarregado de armazém.
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Programador mecanográfico.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Guarda-livros.
Secretário de direcção.
Prospector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas auxiliares.
Operador de *telex*.
Esteno-dactilógrafo.
Perfurador-verificador.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixeiro.
Vendedor ou caixeiro-viajante.
Expositor ou decorador.
Operador.
Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.
Recepcionista.
Cobrador.
Distribuidor.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro.
Contínuo.
Guarda.
Servente.
Embalador.
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem

1 — Praticantes e aprendizes:

A. 1 — Praticantes e administrativos:

Estagiário.
Dactilógrafo.
Paquete.

A. 2 — Praticantes de comércio:

Praticante.

Caixeiro-ajudante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Chaves:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Dezembro de 1982, a fl. n.º 43 do livro n.º 3, com o n.º 365/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto — Funções auxiliares

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, ou seja, correias de transmissão e seus derivados e indústria de tacos de tecelagem, que não estejam abrangidas por convenção específica, e, por outra parte, a todos os trabalhadores sindicalizados no Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto que exerçam as actividades definidas no anexo I.

Cláusula 2.ª

(Vigência e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas poderá ser revista decorridos que sejam 12 meses de vigência da mesma.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior qualquer das partes outorgantes poderá apresentar proposta de revisão decorridos 10 meses de vigência da tabela salarial.

4 — Após a denúncia e até entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira profissional e acesso

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a idade mínima de admissão será de 14 anos e será obrigatório ter as habilitações escolares determinadas na lei.

2 — A idade mínima de admissão será nestes casos, porém, a seguinte:

Para hoteleiros — 16 anos;

Para contínuos e telefonistas — 18 anos;

Para cobradores, porteiros e guardas — 21 anos.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, durante os quais qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador a partir do início daquele período.

3 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, trabalhando na indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

Cláusula 5.^a

(Classificação profissional)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nas categorias constantes do anexo I, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

Cláusula 6.^a

(Aprendizagem)

1 — O período de aprendizagem terá a duração de 4 anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais o período de aprendizagem será reduzido para 3 meses.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalhem na empresa e na indústria o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de aprendizagem efectuados em outras empresas, quando devidamente comprovados.

4 — Para tal deverá o aprendiz possuir um cartão que lhe será passado pelo Sindicato, com os elementos de identificação necessários, donde conste a data de admissão, o nome da firma e a actividade profissional onde iniciou a aprendizagem.

5 — A requisição do cartão incumbirá ao aprendiz, em face de uma declaração passada pela entidade patronal e pelos delegados sindicais, que confirmarão os dados necessários para o seu preenchimento.

Cláusula 7.^a

(Acesso)

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder 6 meses, não poderão receber remuneração inferior à que lhes correspondia acrescida de 20 %.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal, terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se a empresa não der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, responsabilizando-se a firma pelas consequências daí resultantes.

Cláusula 8.^a

(Elaboração do quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a organizar o quadro de pessoal do modelo legal e a enviá-lo de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior:

- a) Aos serviços da inspecção do trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa;
- c) Uma cópia à associação em que a entidade patronal esteja filiada;
- d) Uma cópia será afixada na mesma data do envio em local bem visível na empresa, durante 45 dias.

2 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, torna-se obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de mapas do modelo legal às entidades e nos termos estabelecidos no número anterior, em relação aos trabalhadores abrangidos por esses instrumentos e com dados relativos ao segundo mês posterior à referida publicação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes e direitos sindicais

SECÇÃO I

Direitos e deveres das partes

Cláusula 9.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- f) Prestar aos sindicatos que representem os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;

- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observação ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 10.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;

- c) Diminuir as retribuições ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitório, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa ou entidade patronal para outra de que a primeira seja associada ou tenha administradores comuns ou ainda em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

3 — A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização por despedimento fixada nos termos deste contrato.

Cláusula 12.^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 esta transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

Cláusula 13.^a

(Transferência temporária do posto de trabalho)

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

2 — Salvo estipulação em contrário, quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente entrega de encomendas e proximidade de embarque, pode ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

4 — Sempre que o trabalhador se sinta prejudicado com a mudança poderá reclamar para a comissão paritária, que decidirá dessa mudança.

5 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima mais elevada.

Cláusula 14.^a

(Transferência 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, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, tem o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, de fazer afixar um aviso, em local bem visível por todos os trabalhadores, no qual se dê conhecimento de que estes devem reclamar os seus créditos.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna o adquirente responsável solidariamente com o transmitente por todas as obrigações vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão.

5 — 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 15.^a

(Igualdade de tratamento das mulheres)

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — Às mulheres ser-lhes-á atribuída uma categoria profissional em função do trabalho que desempenham.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a categoria profissional é a mesma ou equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual.

5 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos: os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidas ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 16.^a

(Direitos especialmente assegurados às mulheres)

1 — Receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens.

2 — Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição da retribuição.

3 — O direito a faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação.

4 — Interromper o trabalho diário, durante 10 meses, em períodos de meia hora, para aleitação dos filhos ou, se assim o entender, entrar mais tarde ou sair mais cedo 1 hora sem perda de quaisquer regalias ou reduções de salário.

5 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 com a maior brevidade após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nos n.ºs 2, 3 e 4.

Cláusula 17.^a

(Direitos dos menores)

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

2 — As entidades patronais devem cumprir em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem de formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, nos termos da regulamentação da medicina no trabalho, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar, se possível, a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

Cláusula 18.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo, para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar qualquer curso oficial ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;
- c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de 1 hora por dia e no máximo de 2 horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames, serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) desta cláusula.

3 — Em caso de mais de 2 anos seguidos de não aproveitamento o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

SECÇÃO II

Direitos sindicais

Cláusula 19.^a

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 20.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convo-

cação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 21.^a

1 — Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 22.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 23.^a

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 24.^a

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 25.^a

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os

efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de 1 dia.

Cláusula 26.^a

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 27.^a

1 — O despedimento dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, e a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegados sindicais.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito, para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeito desta lei, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos do executivo jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — A suspensão preventiva de alguns dos trabalhadores referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

6 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 5 desta cláusula.

7 — O disposto nos n.ºs 1 a 5 da presente cláusula é aplicável aos candidatos a corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação das candidaturas até 6 meses após a eleição.

8 — À violação das normas da presente cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 28.^a

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhes-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da inspecção do trabalho.

Cláusula 29.^a

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 30.^a

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal 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 de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 31.^a

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 45 horas, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração praticados pela empresa.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

3 — Durante o período de encerramento para almoço, os trabalhadores não podem permanecer nos respectivos postos de trabalho.

4 — A interrupção do trabalho por motivos inerentes ao funcionamento da empresa, ou devido a caso fortuito ou de força maior, importa o pagamento da retribuição do tempo de paralisação.

Cláusula 32.^a

(Horário por turnos)

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração e depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

2 — Relativamente a horários de trabalho por turnos nocturnos, deverá seguir-se a lei geral em vigor sobre a matéria.

Cláusula 33.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para o trabalhador.

3 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de 100 horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 horas e as 24 horas;
- c) 150 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados, de descanso semanal ou de descanso complementar.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar dá ainda ao trabalhador direito a descansar um dia inteiro num dos 3 dias seguintes, à sua escolha.

CAPÍTULO V

Da retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Retribuição mínima)

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo para a laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda da retribuição, para proceder ao seu levantamento.

4 — Quando se verificar o constante no número anterior, este pagamento deverá ser feito preferencialmente 3 dias antes do fim do mês e nunca depois das quintas-feiras.

Cláusula 35.^a

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático, receberá a remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 36.^a

(Substituição temporária)

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior, terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deverá, sempre que possível, ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado 1 ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal, receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

Cláusula 38.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração constante das tabelas anexas.

CAPÍTULO VI

Férias e faltas

Cláusula 39.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 30 dias consecutivos de férias, sempre com início no princípio da semana, salvo em caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período de 30 dias, que serão gozados de Maio a Outubro, inclusive.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

4 — 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 seguinte a que diga respeito, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

Cláusula 40.^a

(Marcação do período de férias)

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias, caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

3 — Aos trabalhadores convocados para o serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, devendo para isso a entidade patronal ser avisada com a devida antecedência e logo que tenham conhecimento desse facto.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de férias)

1 — A entidade patronal no início das férias será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês de vencimento, ou

a parte proporcional, de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula 39.^a, assim como o respectivo salário.

2 — 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 o respectivo subsídio.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

6 — 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 semestre do ano imediato.

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

8 — A prova de situação de doença, prevista no número anterior, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controle e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 42.^a

(Violação do direito a férias)

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

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

3 — 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.

4 — No caso da inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

5 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 43.^a

(Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição 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 beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 44.^a

(Faltas)

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

4 — Quando seja praticado o horário variável, a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;
- c) 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 da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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 prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) Durante 2 dias seguidos, pelo nascimento de filhos legítimos e ilegítimos, e um terceiro dia se o parto tiver ocorrido a um sábado; excepcionalmente, terá direito ao terceiro dia quando justificar essa necessidade.

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

4 — Nos termos da alínea b) desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras;

b) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

6 — As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

9 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo anexo.

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

Cláusula 46.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda 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 dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 45.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 45.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 47.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — 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 os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falsa.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho respectivamente.

5 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.^a

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

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

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

3 — O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 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 contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

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

Cláusula 49.^a

(Descanso e feriados)

1 — Todo o trabalhador terá direito a 2 dias de descanso semanal consecutivo, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que os gozarão nos restantes dias da semana.

2 — Os guardas terão, no entanto, direito a de 2 em 2 meses gozar 1 dia de folga ao domingo.

3 — É obrigatória a suspensão de todas as actividades nos dias de folga e nos dias decretados como feriados obrigatórios, ou seja:

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

4 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados, o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

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.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 51.^a

É sempre lícito à entidade patronal e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 52.^a

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

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

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

Cláusula 53.^a

1 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — 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 da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 54.^a

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de 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 ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

SECÇÃO III

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 55.^a

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

Cláusula 56.^a

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco,

quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 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 ou não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções normais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 57.^a

1 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias, a contar da decisão de despedimento, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

7 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

8 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

9 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidades sérias de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

10 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

11 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 1 da cláusula 66.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação de existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade pa-

tronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

Cláusula 59.^a

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal ou gestor público através de despedimento colectivo válido, nos termos da presente secção.

2 — Considera-se despedimento colectivo para efeitos do presente contrato a cessação de contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de 3 meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 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.

Cláusula 60.^a

1 — A entidade patronal comunicará às entidades referidas no n.º 4 da cláusula 57.^a, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado da População e Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo com a antecedência mínima, sobre a data prevista, de 60 ou 90 dias, conforme se trate, respectivamente, de empresa que habitualmente empregue até 50 ou mais de 50 trabalhadores.

2 — Nas empresas que empreguem habitualmente menos de 50 trabalhadores o prazo de comunicação será de 90 dias, quando o despedimento colectivo envolver 10 ou mais trabalhadores.

3 — Juntamente com a comunicação a enviar nos termos do n.º 1 à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado da População e Emprego serão indicados os seguintes elementos, em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, datas de nascimento e admissão, situação perante a Previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria e classe, retribuição actual.

4 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

Cláusula 61.^a

Dentro de 30 dias a contar da data da comunicação deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretaria de Estado da População e Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da entidade patronal, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar eventuais efeitos do despedimento colectivo.

Cláusula 62.^a

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá solicitar às entidades públicas ou privadas os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escrita comercial da empresa.

2 — A empresa fornecerá os esclarecimentos, informações e documentos que lhe forem solicitados.

Cláusula 63.^a

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego averiguará as condições da empresa e proporá ao Ministério do Trabalho que determine as medidas que considere indispensáveis, conforme os casos, para evitar ou reduzir os despedimentos, nomeadamente:

- a) A proibição da cessação dos contratos em causa por falta ou insuficiência de fundamentos;
- b) A reclassificação dos trabalhadores e a sua redistribuição por outro ou outros estabelecimentos da entidade patronal.

2 — Se as circunstâncias o justificarem, a Secretaria de Estado da População e Emprego proporá directamente ao departamento governamental responsável pelo sector económico em que a empresa se integra a adopção das medidas e a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 422/76, de 29 de Maio.

3 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá ainda determinar a dilatação, por mais de 30 dias, do prazo referido no n.º 1 da cláusula 60.^a, comunicando-o à empresa até 20 dias antes do termo do mesmo prazo.

Cláusula 64.^a

Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa ou serviço em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores:

- 1) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previs-

tas no n.º 3 da base I da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;

- 2) Mais antigos;
- 3) Mais idosos;
- 4) Com mais encargos familiares;
- 5) Mais capazes, experientes ou qualificados.

Cláusula 65.^a

1 — Durante 1 ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência de readmissão na empresa.

2 — A preferência de readmissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimen-

3 — A entidade patronal deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de readmissão em carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

Cláusula 66.^a

1 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

2 — A referência a 1 mês será substituída por 4 semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

Cláusula 67.^a

O trabalhador tem, durante o prazo a que se refere o n.º 1 da cláusula 60.^a, o direito de utilizar 5 horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 68.^a

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos efectuados sem observância do procedimento referido nas cláusulas 57.^a e seguintes, bem como os que forem proferidos contra a proibição prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 63.^a

2 — Os efeitos da nulidade são os definidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 58.^a

Cláusula 69.^a

1 — A infracção às normas contidas no presente capítulo implica para a entidade patronal a multa de 10 000\$ a 100 000\$ por cada trabalhador despedido, graduando-se a sanção de forma directamente proporcional ao número de trabalhadores afectados e à situação financeira da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se a entidade patronal obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

3 — O montante das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

SECÇÃO V

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 70.^a

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

Cláusula 71.^a

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao 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 a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 66.^a

Cláusula 72.^a

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 73.^a

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida na cláusula 70.^a, n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa de falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

SECÇÃO VI

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual, que não poderá, no entanto, exceder 6 meses.

Cláusula 75.^a

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

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

CAPÍTULO VIII

Recompensas e sanções

Cláusula 76.^a

(Recompensas)

Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas, depois de ouvidos os delegados sindicais, comissões de trabalhadores ou, na sua falta, a direcção do sindicato:

- a) Gratificação pecuniária;
- b) Qualquer outra regalia considerada oportuna, como seja licença especial.

Cláusula 77.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO IX

Comissões paritárias

Cláusula 78.^a

1 — É criada uma comissão paritária constituída por 3 representantes dos sindicatos e 3 da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de 2, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 79.^a

À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

Cláusula 80.^a

As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes, em voto secreto.

Cláusula 81.^a

As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 82.^a

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa terão de

ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho, bem como as decisões da comissão paritária.

Cláusula 83.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 84.^a

Em tudo o que mais for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 85.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Carlos Rico Palhão.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

*Vitorino Cerqueira Neves.
Fernando S. Barros.
António Marques Rodrigues.*

ANEXO I

Definição das categorias profissionais

1 — Correlativos de escritório

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo-paquete. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos de idade.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2 — Trabalhadores de armazém

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige trabalhadores e serviço do armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Conferente. — É o trabalhador que verifica a escolha e ou confere as peles, solas ou outras mercadorias, com vista a sua expedição ou armazenamento.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade é empilhar ou enrolar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Praticante de armazém. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que pratica numa qualquer categoria de armazém.

3 — Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos traba-

lhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências em dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar a obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

4 — O trabalhador deve sempre fundamentar por escrito a sua recusa feita nos termos dos números anteriores.

4 — Hoteleiros

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a

elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal do refeitório sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e guarnece, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica e ordena a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e guarnece e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os pro-

duto e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar; lava, em banca própria, a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares os utensílios lavados.

Empregada de refeitório ou cantina. — É a trabalhadora que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão-restaurant; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Estagiário de cozinha. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

Aprendiz de cozinha. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediata decorrido que seja o período de aprendizagem.

5 — Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenteira e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Pintor de veículos ou máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cobres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando, para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhe forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador por electroarco ou oxiacetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos do torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

Aprendiz. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

6 — Trabalhadores da construção civil

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

Pré-oficial. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

1 — Trabalhadores de madeiras:

Encarregado	19 800\$00
Operário de 1. ^a	18 400\$00
Operário de 2. ^a	17 800\$00
Operário de 3. ^a	17 100\$00
Aprendizes:	
De 17 anos	11 500\$00
De 16 anos	10 100\$00
De 15 anos	8 600\$00
De 14 anos	7 200\$00

2 — Correlativos de escritório:

Cobrador	17 600\$00
Guarda	17 100\$00
Telefonista	15 700\$00
Porteiro e contínuo (maior)	14 500\$00
Encarregado de limpeza	13 300\$00
Servente de limpeza	10 900\$00
Paquetes:	
De 17 anos	10 300\$00
De 16 anos	8 500\$00
De 15 anos	7 300\$00
De 14 anos	5 500\$00

3 — Trabalhadores de armazém:

Encarregado de armazém	19 800\$00
Fiel de armazém	19 100\$00
Conferente	18 400\$00
Empilhador	17 100\$00
Distribuidor	17 100\$00

Rotulador ou etiquetador	17 100\$00
Embalador	17 100\$00
Servente de armazém	14 700\$00
Praticantes:	

De 17 anos	11 500\$00
De 16 anos	10 100\$00
De 15 anos	8 600\$00
De 14 anos	7 200\$00

4 — Electricistas:

Encarregado	19 800\$00
Chefe de equipa	19 100\$00
Oficial	18 400\$00
Pré-oficial do 3. ^o período	17 800\$00
Pré-oficial do 2. ^o período	17 100\$00
Pré-oficial do 1. ^o período	14 700\$00
Ajudantes:	

Do 2. ^o período	11 500\$00
Do 1. ^o período	10 100\$00
Do 2. ^o período	8 600\$00
Do 1. ^o período	7 200\$00

5 — Hoteleiros:

Encarregado de refeitório	19 100\$00
Chefe de cozinha	18 400\$00
Ecónomo	18 400\$00
Cozinheiro	17 800\$00
Despenseiro	17 800\$00
Copeiro	14 700\$00
Empregada de refeitório ou cantina	14 700\$00
Estagiário	11 500\$00
Aprendiz	10 100\$00

6 — Metalúrgicos:

Encarregado	19 800\$00
Chefe de equipa	19 100\$00
Canalizador (picheleiro de 1. ^a)	18 400\$00
Ferrageiro de 1. ^a	18 400\$00
Ferramenteiro de 1. ^a	18 400\$00
Ferreiro ou forjador de 1. ^a	18 400\$00
Fresador mecânico de 1. ^a	18 400\$00
Lubrificador de 1. ^a	18 400\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 1. ^a ..	18 400\$00
Serralheiro civil de 1. ^a	18 400\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1. ^a	18 400\$00
Serralheiro mecânico de 1. ^a	18 400\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a	18 400\$00
Torneiro mecânico de 1. ^a	18 400\$00
Afinador de máquinas de 1. ^a	18 400\$00
Canalizador (picheleiro de 2. ^a)	17 800\$00
Ferrageiro de 2. ^a	17 800\$00
Ferramenteiro de 2. ^a	17 800\$00
Ferreiro ou forjador de 2. ^a	17 800\$00
Fresador mecânico de 2. ^a	17 800\$00
Lubrificador de 2. ^a	17 800\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 2. ^a ..	17 800\$00
Serralheiro civil de 2. ^a	17 800\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a	17 800\$00
Serralheiro mecânico de 2. ^a	17 800\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a	17 800\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	17 800\$00
Afinador de máquinas de 2. ^a	17 800\$00

Canalizador (picheleiro de 3. ^a)	17 100\$00
Ferreiro ou forjador de 3. ^a	17 100\$00
Fresador mecânico de 3. ^a	17 100\$00
Lubrificador de 3. ^a	17 100\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a .	17 100\$00
Serralheiro civil de 3. ^a	17 100\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a	17 100\$00
Serralheiro mecânico de 3. ^a	17 100\$00
Soldador por electroarco ou oxi-ace- tilénico de 3. ^a	17 100\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	17 100\$00
Afinador de máquinas de 3. ^a	17 100\$00
Praticante	14 700\$00

Aprendizes:

De 17 anos	11 500\$00
De 16 anos	10 100\$00
De 15 anos	8 600\$00
De 14 anos	7 200\$00

7 — Trabalhadores da construção civil:

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	17 800\$00
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	17 100\$00
Servente	14 700\$00
Pré-oficial	12 400\$00

Aprendizes:

De 17 anos	11 500\$00
De 16 anos	10 100\$00
De 15 anos	8 600\$00
De 14 anos	7 200\$00

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinatura ilegível.)
Carlos Rico Palhão.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

Vitorino Cerqueira Neves.
Fernando dos Santos Barros.
António Marques Rodrigues.

ANEXO I

Adenda

Definição das categorias dos trabalhadores de madeiras

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 1.^a — É o trabalhador que faz todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 2.^a — É o trabalhador que sob as ordens dos seus superiores executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 3.^a — É o trabalhador que normalmente auxilia os trabalhadores de carpintaria dentro da empresa.

Aprendiz. — É o trabalhador que sob a orientação dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinatura ilegível.)
Carlos Rico Palhão.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

Vitorino Cerqueira Neves.
Fernando Santos Barros.
António Marques Rodrigues.

Depositado em 9 de Dezembro de 1982, a fl. 44 do livro n.º 3, com o n.º 367/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a PAREMPRESA — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A. R. L., e os Sind. dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário.

Acta

Aos 21 dias do mês de Setembro de 1982, no Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da Parempresa — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A. R. L., e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela Parempresa — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A. R. L., foi declarado que adere ao CCTV do sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 1982, na sua totalidade.

Pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi dito que aceitam o pre-

sente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela Parempresa — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A. R. L.

Pela Parempresa — Sociedade Parabancária para a Recuperação de Empresas, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 6 de Dezembro de 1982, a fl. 42 do livro n.º 3, com o n.º 361/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a QUIMIGAL — Química de Portugal, E. P., e o Sind. de Quadros ao AE entre aquela empresa e associações sindicais representativas de trabalhadores ao seu serviço e subsequentes alterações.

Aos 2 dias do mês de Novembro de 1982, entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, legalmente representada pelos Srs. Engenheiros Ricardo José Fragoso de Melo Simões Cabrita e José Manuel de Campos Amaral Mântua, e o Sindicato de Quadros, cujos estatutos estão publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 12, de 30 de Junho de 1982, aqui, legalmente, representado pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, com sede na Avenida de João XXI, 5, 1.º, direito, em Lisboa, se celebra o presente acordo de adesão, por parte do referido Sindicato de Quadros ao acordo de empresa, celebrado entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e vários sindicatos e publicado no *Boletim do Trabalho e Empre-*

go, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, e bem assim como às suas sucessivas revisões, estas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 29 de Fevereiro de 1980, 25, de 8 de Julho de 1981, e 34, de 15 de Setembro de 1982.

Pela Quimigal — Química de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)
José Manuel Mântua.

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Fernando Carvalho dos Santos.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Dezembro de 1982, a fl. 43 do livro n.º 3, com o n.º 366/82, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros (in «Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.ºs 11, de 22 de Março de 1981, e 17, de 8 de Maio de 1982.)

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e a Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal, por um lado, e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas, por outro, acordam aderir à convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1981, e com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, celebrada entre as referidas associações pa-

tronais e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

Lisboa, 8 de Outubro de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:
Diogo Santos Carvalho.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 13 de Dezembro de 1982, a fl. 44 do livro n.º 3, com o n.º 368/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e a FESINTES — Feder. dos Sind. de Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção aludida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1982:

A — Profissões integradas em 1 nível:

.....
4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outro secretário(a).

B — Profissões integradas em 2 níveis:

1 — Quadros superiores:

.....
2.1 — Quadros médios (técnico administrativo):

Chefe de serviços.

Chefe de divisão.

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/80, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982.

1 — Quadros superiores:

Contabilista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de região florestal-adjunto.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado (construção civil).

Subencarregado (construção civil.).

Subchefe de secção (escritório).

encarregado de armazém.

Chefe de turno de central (Constância).

Encarregado de oficina de electricidade.

Encarregado geral de electricidade e instrumentos.

Encarregado de central termoelectrica (Constância).

Chefe de turno de produção.

Encarregado de manutenção de máquinas.

Encarregado do parque de madeiras (Constância).

Encarregado de produção.

Encarregado dos serviços de transporte.

Encarregado florestal.

Encarregado do departamento florestal.

Encarregado da região florestal.

Encarregado de oficina mecânica.

Encarregado de oficina de serralharia.

Fogoeiro-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.

Esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras.

Secretária de direcção.

4.2 — Produção:

Chefe de ensaios de laboratório (Albergaria).

Desenhador projectista.

Operador de secção de digestores.

Operador de secção de secagem.
Trabalhador de apoio técnico à manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas de contabilidade.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

5.3 — Produção:

Carpinteiro.
Pedreiro.
Pintor.
Serrador.
Oficial (electricista).
Operador auxiliar de quadros.
Operador de quadro de central eléctrica.
Analista de laboratório de 1.^a
Analista de laboratório de 2.^a
Capataz de turno de produção.
Condutor de máquina húmida.
Medidor.
Operador da secção de branqueação.
Operador da secção de concentração de li-
cor.
Operador da secção de depuração.
Operador de efluentes e preparador de rea-
gentes.
Operador da secção de preparação de áci-
dos.
Operador de hidrociclones.
Operador da secção de lavagem.
Medidor florestal.
Ajudante de operador de digestores.
Assentador de isolamentos.
Canalizador.
Ferramenteiro.
Instrumentista.
Mecânico de aparelhos de precisão.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno.
Torneiro mecânico.
Desenhador.
Fogueiro.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém e controlador de armazém
de pasta.
Condutor de grua.
Tractorista.
Tractorista agrícola.
Cozinheiro.
Motorista de ligeiros e pesados.
Operador de ponte rolante.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e ou- tros:

Dactilógrafo.
Empregado de serviços externos.
Telefonista (1.^o escalão).
Telefonista (2.^o escalão).
Conferente.
Condutor de *dumper*.
Enfardador.
Jardineiro.
Operador (ou condutor) de empilhador.
Operador de monta-cargas.
Ajudante de cozinheiro/empregado de refei-
tório.
Ajudante de motorista.
Marinheiro de tráfego local/operador de
barca.

6.2 — Produção:

Afiador de lâminas.
Ajudante de embalagem (Albergaria).
Ajudante de operador de máquina húmida.
Auxiliar de laboratório.
Condutor de mesa de descarga (Constân-
cia).
Condutor de operador de destroçador.
Cortador de arame.
Operador de máquina de descascar.
Operador de secção de *cyclator*.
Pesador-medidor auxiliar (Parque de Alber-
garia).
Capataz florestal.
Motosserrista.
Entregador de ferramentas, materiais ou
produtos.
Lubrificador.
Preparador auxiliar de trabalho.
Ajudante (trabalhadores fogueiros).

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e ou- tros:

Contínuo.
Empregado de serviços sociais.
Trabalhador de limpeza.
Servente de armazém.
Guarda.
Porteiro (celulose).
Guarda florestal.
Servente de refeitório.

7.2 — Produção:

Servente (construção civil).
Servente (trab. químicos e de celulose).
Servente (metalúrgico).

A — Estágio e aprendizagem:

Aprendiz (construção civil).
Ajudante (electricista).
Aprendiz (electricista).
Pré-oficial (electricista).

Praticante (metalúrgicos).
Estagiário para escritório.

Profissões integráveis em 2 níveis:

2.1/3 — Quadros médios/encarregados:

Chefe de secção (escritórios) (conforme a
secção que chefia).

2.1/3 — Quadros médios/profissionais altamente
qualificados:

Guarda-livros.

3.5/3 — Encarregados/profissionais qualificados
da produção:

Chefe de equipa (electricista).

Chefe de turno de preparação de madeira
(Constância).

Chefe de equipa (metalúrgicos).

Profissões não integradas:

Ajudante de operador e operador de máquinas. — As definições por pouco claras não
permitem o enquadramento destas profissões.

**ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e outra e a Feder. Portuguesa dos
Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração da constituição da
comissão paritária.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1982, foi publicada a constituição da
comissão paritária mencionada em epígrafe.

Por ter sido substituído um dos representantes sindicais, a seguir se procede à necessária alteração:

Assim:

A p. 2183, onde se lê:

Em representação das associações sindicais:

.....
.....
Diamantino Barata Nunes.

deverá ler-se:

Em representação das associações sindicais:

.....
.....
António Alexandre Picareta Delgado.