

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 41

1.ª SÉRIE

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

Preço 5\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 41	p. 2575-2596	8-NOV-1977
-----------------	--------	---------	--------	--------------	------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de extensão:

PE do ACT entre o Sind. dos Fogueiros do Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes e várias empresas do dist. de Ponta Delgada .....	2576
— Aviso para PE do CCT para a ind. vidreira do dist. de Aveiro .....	2577
— Aviso para PE do CCT entre o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul .....	2577

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Assoc. dos Comerciantes de Pescado — Texto e adenda .....	2577
— CCT para as ind. de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta .....	2579
— CCTV entre as Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas, Portuguesa de Empresários de Espectáculos e de Produtores de Filmes e os Sind. das Actividades Cinematográficas, dos Telefonistas do Porto e outros — Rectificação .....	2593
— CCT do comércio retalhista do dist. de Beja — Mapa de enquadramento das profissões na classificação dos níveis de qualificação .....	2594
— CCT do comércio retalhista de Braga — Decisão arbitral .....	2595

### Organizações do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

#### Alterações:

— Sind. dos Profissionais de Comércio e Serviços do Dist. de Évora .....	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.

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do ACT entre o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes e várias empresas do dist. de Ponta Delgada

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976, foi publicado o acordo colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes e várias empresas do distrito de Ponta Delgada.

Como se refere no anexo preambular da mencionada convenção, esta resultou da circunstância de a portaria de alargamento de âmbito do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Grémio Nacional dos Industriais de Óleos Vegetais, seus Derivados e Equiparados e os Sindicatos Nacionais dos Fogueiros de Mar e Terra dos Portos e Distritos de Lisboa e Porto, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 23 de Junho de 1975, não ter abrangido os arquipélagos dos Açores e da Madeira.

Considerando que o citado acordo colectivo de trabalho obriga apenas as empresas signatárias, todas elas do distrito de Ponta Delgada, e os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante;

Considerando a existência nos distritos dos Açores e Funchal de empresas dos mesmos sectores económicos que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas no aludido acordo colectivo de trabalho;

Considerando a justiça de garantir naqueles distritos a uniformidade de condições de trabalho para os referidos trabalhadores;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pela publicação do aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da

República nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira, Ministros do Plano e Coordenação Económica, Indústria e Tecnologia e Trabalho:

Artigo 1.º — 1 — As disposições constantes do acordo colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes e várias empresas do distrito de Ponta Delgada, e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, na área das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira, pertençam aos sectores económicos das empresas signatárias e tenham ao serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na mencionada convenção, bem como a estes trabalhadores.

2 — Em matéria de retribuições, a presente portaria produz efeitos desde a data da entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho referida no artigo anterior, podendo as diferenças respectivas ser pagas em prestações mensais, até ao limite de seis.

Região Autónoma dos Açores, 11 de Março de 1977. — O Ministro da República, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*.

Região Autónoma da Madeira, 26 de Março de 1977. — O Ministro da República, *Lino Dias Miguel*.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 28 de Outubro de 1977. — Pelo Ministro do Plano e Coordenação Económica, *Carlos Montês Melancia*. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *Alfredo Jorge Nobre da Costa*. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

### **Aviso para PE do CCT para a ind. vidreira do dist. de Aveiro**

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para efeitos do seu n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 20 de Outubro de 1977.

Com a emissão desta portaria pretende-se estender a regulamentação constante da citada convenção a todas as empresas não filiadas na Associação outorgante que, no distrito de Aveiro, exerçam a actividade de transformação do vidro plano e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nela previstas, filiados ou não no Sindicato outorgante ainda aos trabalhadores destas mesmas categorias ao serviço das empresas já abrangidas pela convenção mas não filiadas naquele mesmo Sindicato.

---

### **Aviso para PE do CCT entre o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul**

Nos termos do n.º 4 e para efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 353-G/77, de 29 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e a Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, tornará as disposições constantes no referido CCT extensivas a todas as empresas que na área do Sindicato outorgante se dediquem ao comércio de relojoaria e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas no contrato, designadamente às empresas de vendas de acessórios para relógios e ferramentas para relojoeiros e às empresas importadoras de relojoaria.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **CCT entre o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Assoc. dos Comerciantes de Pescado — Texto e adenda**

Aos 12 dias do mês de Julho de 1977 reuniram-se na delegação do Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal, em Portimão, por um lado, os representantes da Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro, os representantes do Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal.

Ficou acordado o seguinte:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Ambito**

A presente convenção vincula, por um lado, os comerciantes de pescado, compradores de peixe nas

lotas de Portimão, representados pela Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro lado, os trabalhadores habitualmente designados por descarregadores, representados pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este CCT produz efeitos, independentemente da publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, a partir do dia 19 de Agosto de 1977 e considera-se sucessivamente prorrogado no fim de cada período de

vigência legal por igual período, se qualquer das partes contratantes o não denunciar até dois meses antes do termo.

2 — Como denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito por escrito à outra parte, acompanhado de proposta de alteração.

3 — A denúncia não determina a cessação do contrato, significando apenas o propósito de o substituir por outro ajustado à evolução das condições sobrevindas após a sua celebração.

#### Cláusula 3.ª

##### Horário de trabalho

1 — Os trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão ficam adstritos aos seguintes horários de trabalho:

- a) Das 8 às 13 horas;
- b) Das 14 às 19 horas;
- c) Das 20 às 8 horas.

2 — Este horário será distribuído por turnos rotativos. Cada turno compreende nove pessoas, uma das quais será gelador ou salgador de peixe.

3 — A organização dos turnos é da competência e responsabilidade do delegado sindical junto dos trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão.

4 — Os horários estabelecidos serão rigorosamente cumpridos, não podendo os compradores solicitar o seu prolongamento a qualquer título, nomeadamente com o fundamento de que o pescado se deteriora.

#### Cláusula 4.ª

##### Remuneração do trabalho

1 — A remuneração é estabelecida em função do número de volumes ou caixas, sendo o preço unitário fixado da forma seguinte:

- a) De 20 kg a 25 kg, peixe gelado ou salgado — 17\$;
- b) De 20 kg a 25 kg, peixe apanhado avulso com ou sem mistura — 17\$;
- c) De 20 kg a 25 kg, peixe superior a 20 % de mistura, com excepção dos trompeteiros — 20\$;
- d) As sobras de peixe impróprio para consumo público será aplicado o regime dos trompeteiros, previsto na cláusula 11.ª desta convenção.

2 — No salário acima estipulado estão incluídas verbas destinadas aos seguintes fins sociais:

- a) Descanso semanal;
- b) Férias (um mês de férias anuais);
- c) Subsídio de férias;
- d) Subsídio de Natal;
- e) Risco pela instabilidade salarial.

3 — O trabalho prestado das 20 às 24 horas tem um acréscimo de 50 % e das 24 às 8 horas de 100 %.

4 — O serviço dos descarregadores será executado dos barcos para os camiões ou para o chão; quando do chão para os camiões, com pré-aviso, serão cobrados 2\$50 por volume.

#### Cláusula 5.ª

Desde que o serviço de descarga não seja feito de seguida por falta de peixe ou vasilhame e este serviço fique interrompido por período que atinja os trinta minutos, findo este interregno, o turno deixa de estar ao serviço.

#### Cláusula 6.ª

As chamadas para os serviços de descarga serão entregues aos turnos por ordem numérica destes, evitando-se deste modo as preferências pessoais.

#### Cláusula 7.ª

Os apetrechos para o trabalho dos descarregadores, tais como latas, canastras, baldes, bancadas, etc., serão fornecidos e da responsabilidade dos proprietários do peixe.

#### Cláusula 8.ª

As descargas das camionetas com peixe gelado para as fábricas ou consumo público, feitas com pré-aviso, terão o encargo de 2\$50 por volume.

#### Cláusula 9.ª

Desde que seja necessário ir buscar sal para a conservação de peixe, serão cobrados 8\$ por volume.

#### Cláusula 10.ª

Desde que seja necessário ir buscar ou levar vasilhame para o trabalho ou armazém, serão cobrados 1\$ por volume.

#### Cláusula 11.ª

Pela descarga de trompeteiros serão cobrados 500\$ por tonelada.

#### Cláusula 12.ª

1 — É vedado aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, durante o exercício das suas funções, munirem-se de qualquer recipiente próprio para transporte de peixe.

2 — Todo o comprador fica obrigado a fornecer peixe para alimentação dos trabalhadores do turno.

3 — O fornecimento de peixe previsto no número anterior será efectuado antes da cessação do trabalho de cada turno.

#### Cláusula 13.ª

##### Local de trabalho

1 — Apenas os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante poderão exercer as funções objecto desta convenção, numa faixa com a largura de 30 m contados a partir do mar e em toda a extensão da muralha de Portimão.

2—Na hipótese de não haver trabalhadores disponíveis, representados pelo Sindicato outorgante, em número suficiente, em dia de volume anormal de trabalho, o recurso a outros trabalhos será obrigatoriamente precedido de autorização dos delegados sindicais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Seguro

Para cobertura do seguro de acidentes de trabalho será cobrado a importância de 42\$90 por cada 1000\$ do total do recibo semanal, sendo da responsabilidade do Sindicato a efectivação do seguro relativamente a todos os trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

Qualquer divergência que possa surgir entre trabalhadores ou entre estes e os dadores de trabalho deverá ser imediatamente comunicada ao encarregado de serviço.

Portimão, 12 de Julho de 1977.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:  
Evaristo Barreto Ferreira.

Depositado em 2 de Novembro de 1977, a fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 299, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

#### Adenda ao CCT entre o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Assoc. dos Comerciantes de Pescado.

Os trabalhadores abrangidos pelo CCT celebrado entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Associação dos Comerciantes de Pescado têm todos a categoria profissional de descarregados de peixe na muralha de Portimão, considerando-se, para efeito do artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, no nível 6, porquanto as suas funções são diversas, nomeadamente as seguintes:

Aceitar, apanhar, gelar, carregar e jogar peixe.

Portimão, 13 de Julho de 1977.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:  
Evaristo Barreto Ferreira.

### CCT para as ind. de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e alteração do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que constituem as divisões industriais de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta, sediadas nos distritos de Guarda, Castelo Branco, Leiria, Santarém, Portalegre, Lisboa, Setúbal, Évora, Beja e Faro, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional do Pessoal da Indústria de Doçaria do Distrito de Lisboa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e alteração

1 — O presente contrato entra em vigor em 1 de Janeiro de 1977 e é válido por dezoito meses, consi-

derando-se renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes o não denunciar até noventa dias do termo do período de vigência.

2 — A entrada em vigor das cláusulas 10.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup> reportar-se-á à data da assinatura do contrato (1 de Agosto de 1977).

3 — A parte que denunciar o contrato manifestará à outra a sua vontade com a apresentação de proposta escrita no prazo previsto no n.º 1.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou de alteração, no todo ou em parte, do contrato colectivo de trabalho.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

6 — As diferenças de retribuição devidas por força do disposto no n.º 1 poderão ser pagas, no máximo, até seis prestações mensais, a partir de 1 de Agosto de 1977.

### Cláusula 3.ª

#### Período de negociação

1 — A parte que recebe a proposta tem um período de quinze dias para responder, aceitando ou contrapondo.

2 — As partes podem acordar a prorrogação daquele prazo por outro período de quinze dias.

3 — Se, findo o prazo, não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa de revisão ou alteração.

4 — Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações oito dias após a sua entrega.

5 — As negociações terão a duração de quinze dias, prorrogáveis por igual período, mediante acordo das partes.

### Cláusula 4.ª

#### Comissão arbitral

1 — Se as negociações se frustrarem e as partes assim o entenderem, constituir-se-á, no prazo de cinco dias, uma comissão arbitral composta por cinco elementos: dois nomeados por cada uma das partes e o quinto escolhido por aqueles quatro.

2 — Esta comissão terá de dar a arbitragem como concluída no prazo máximo de trinta dias.

3 — Qualquer das partes pode interromper as negociações ou a arbitragem, em qualquer momento, quando considerar que a outra parte está a recorrer a expedientes dilatórios ou se atingir o impasse.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 5.ª

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais enumeradas e definidas seguidamente:

##### Sector de fabrico

*Mestre ou técnico.* — O profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

*Oficial de 1.ª* — O profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 2.ª* — O profissional que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o oficial de 1.ª no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 3.ª* — O profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.ª e 2.ª nas suas funções, substituindo estes nas suas faltas e impedimentos.

*Auxiliar.* — O trabalhador de ambos os sexos que tem a seu cargo a movimentação dos produtos e matérias-primas e/ou operações auxiliares de fabrico para os trabalhadores masculinos e serviços complementares de fabrico para os trabalhadores femininos, sendo às mulheres vedado transportarem pesos superiores a 20 kg.

*Aspirante.* — O trabalhador de ambos os sexos que, iniciando a sua preparação profissional, presta auxílio nas operações de fabrico e embalagem, cuidando dos necessários e restantes utensílios de fabrico.

##### Serviços complementares de fabrico

*Encarregada-geral.* — A profissional que dirige e coordena os serviços a seu cargo e executa trabalhos de embalagem de produtos fabricados, dentro da linha de definição que cabe à operária de 1.ª

*Operária de 1.ª (operária-chefe).* — A profissional que executa tarefas complementares de fabrico, com exclusão de trabalhos não compatíveis com o seu sexo ou perfeitamente definidos para o trabalho masculino, ou efectua as operações de embalagem e afins, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho, substituindo a encarregada-geral nas suas faltas e impedimentos.

*Operária de 2.ª (operária).* — A profissional que coadjuva a operária de 1.ª e a substitui nos seus impedimentos e faltas, competindo-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

2 — Não é permitida a criação de categorias profissionais diferentes das enumeradas no número anterior.

3 — No prazo de noventa dias, a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais procederão à reclassificação de todos os trabalhadores, com audiência prévia do Sindicato, que, sempre que o entenda, proporá as correcções julgadas convenientes.

4 — Para efeitos do número anterior, a entidade patronal ouvirá também os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, se os houver.

#### Cláusula 6.ª

##### Condições de admissão

Não poderão ser admitidos para a profissão os menores de 16 anos que não possuam a habilitação mínima legal.

### Cláusula 7.ª

#### Período experimental

1 — Durante os primeiros quinze dias de admissão ao trabalho, e salvo acordo em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Este período poderá prolongar-se por um prazo de tempo não superior a trinta dias de trabalho efectivo, desde que tal seja convencionado, por escrito, no início, em documento assinado por ambas as partes.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

4 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência.

### Cláusula 8.ª

#### Trabalhadores eventuais

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo, quer para situações de trabalho eventual, quer para situações de trabalho sazonal, nos precisos termos do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) Qualquer fracção de tempo inferior a nove horas será sempre contada como um dia de trabalho, salvo o disposto na cláusula 36.ª;
- c) A remuneração dos dias de trabalho executados para além de meses completos será acrescida da retribuição adicional de 25 %;
- d) As horas extraordinárias e nocturnas relativas ao trabalho eventual regem-se pelas normas constantes deste contrato colectivo de trabalho;
- e) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas à cessação do contrato de trabalho;
- f) O salário mínimo dos trabalhadores eventuais será o correspondente ao da categoria de auxiliar, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado;
- g) No momento da cessação do contrato são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal;
- h) Para efeito das regalias constantes da alínea anterior, qualquer fracção de tempo contará sempre como um mês de trabalho.

3 — O pessoal eventual tem direito a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e logo a seguir a este.

### Cláusula 9.ª

#### Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontra suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Se o trabalhador, no entanto, continuar ao serviço durante mais duas semanas após o regresso do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao Sindicato as alterações ocorridas nestas condições, devendo também dar conhecimento pela mesma forma ao trabalhador do carácter provisório da sua admissão.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

### Cláusula 10.ª

#### Quadro e acesso obrigatório

1 — Serão obrigatoriamente classificados como aspirantes todos os trabalhadores que ingressem nas carreiras, independentemente da idade, desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.ª, não podendo nela permanecer por um período superior a dois anos, findo o qual serão obrigatoriamente promovidos à categoria de auxiliares.

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de auxiliar por mais de dois anos.

3 — O oficial de 3.ª ou operária de 2.ª podem ao fim de três anos requerer exame de competência, respectivamente, a oficial de 2.ª e/ou a operária de 1.ª, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.ª ou operária de 2.ª serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.ª e/ou operária de 1.ª logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 2.ª e a operária de 1.ª com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente, a oficial de 1.ª e a encarregada, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.ª com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ou técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo I «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos não serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, contem mais de dois anos de serviço serão classificados como auxiliares e com mais de quatro como oficiais de 3.ª e/ou operárias de 2.ª

10 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

#### Cláusula 11.ª

##### Exames profissionais

1 — Os exames a que se refere a cláusula anterior serão feitos na escola profissional, se a houver, ou no local de trabalho.

2 — O júri será constituído por igual número de representantes do Sindicato e da entidade patronal.

3 — Os exames serão feitos de acordo com os programas previamente estabelecidos pelo Sindicato e pelas entidades patronais.

4 — Sempre que haja acesso à categoria superior será obrigatório o averbamento respectivo na carteira profissional.

#### Cláusula 12.ª

##### Mudança de entidade patronal

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria constante da sua carteira profissional.

2 — A nova entidade patronal só poderá outorgar categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador e parecer favorável do Sindicato.

#### Cláusula 13.ª

##### Quadro de pessoal

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar um quadro de pessoal correspondente às necessidades de mão-de-obra, por cada período de doze meses.

2 — As vagas que eventualmente se verifiquem deverão ser preenchidas no prazo de quinze dias, salvo se, por efeito de novo plano de exploração ou modernização das instalações, se tornar inconveniente tal preenchimento.

#### Cláusula 14.ª

##### Relação nominal

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter em quintuplicado ao departamento competente do Ministério do Trabalho, para aprovação, e no prazo de trinta dias após a entrada em vigor deste contrato e, nos anos seguintes, até ao dia 31 de Janeiro, um quadro do pessoal ao seu serviço do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome, número de sócio do Sindicato e da Previdência, datas de nascimento e admissão, última profissão, categoria e ordenado.

2 — Depois de visados, quatro exemplares serão enviados às seguintes entidades: Sindicato, Previdência, associação patronal e Serviço Nacional de Emprego.

3 — As formalidades constantes dos pontos 1 e 2 serão dispensáveis enquanto a entidade patronal cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, através do envio do modelo n.º 674, devidamente preenchido.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

##### Cláusula 15.ª

##### Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às retribuições mínimas fixadas em anexo.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário-hora ou o salário diário, utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Salário-hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52}$$

$$b) \text{ Salário diário} = \frac{\text{Salário mensal}}{30}$$

##### Cláusula 16.ª

##### Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esses serviços.

##### Cláusula 17.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Até à semana que antecede o dia de Natal, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da remuneração mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano de cessação de contrato de trabalho, esse subsídio será pago na proporção do tempo decorrido em cada um desses anos.

##### Cláusula 18.ª

##### Subsídio de Natal para trabalhadores militares

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até quinze dias antes da incorporação, o valor referente ao subsídio de Natal, proporcional ao tempo decorrido nesse ano.



2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao subsídio de Natal completo, salvo se o regresso se verificar no ano da incorporação, caso em que apenas receberão o complemento necessário ao preenchimento integral do dito subsídio.

3 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar, durante todo o ano, não têm direito a subsídio de Natal nesse ano.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, repartidas por cinco dias para a confeitaria e conservação de fruta e por cinco dias e um período de cinco horas para a pastelaria, não podendo o seu início ser antes das 6 horas para o pessoal masculino e das 7 horas relativamente ao pessoal feminino.

2 — O meio dia de descanso complementar na indústria de pastelaria, decorrente do disposto no número anterior, poderá ser gozado em qualquer dia da semana, mas sempre no dia imediatamente anterior ou posterior ao dia completo de descanso (dia de folga).

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, ou de trinta minutos quando em regime de turnos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Dentro dos condicionalismos legais, e com observância do disposto neste contrato colectivo de trabalho, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o trabalho prestado para além dos limites de tempo fixados no n.º 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo casos especiais, designadamente os que correspondam a obviar danos ou perdas irreparáveis para a empresa.

3 — Para a realização de trabalho extraordinário têm de se verificar as seguintes condições:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo os casos especiais de manifesta urgência;

- b) Concessão de um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;
- c) Garantia, pela entidade patronal, de transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine a horas a que não haja as normais carreiras de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação de serviço.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Isenção do horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao serviço competente do Ministério do Trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições do horário de trabalho terão direito a uma remuneração especial, de 10 % a 30 % do vencimento mensal.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário dá direito à seguinte retribuição:

50 % de acréscimo na primeira hora; e  
100 % nas restantes.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário-hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50 %, sem prejuízo do acréscimo por trabalho extraordinário quando a este haja lugar.

## **CAPÍTULO V**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Férias**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Aquisição do direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 25.ª

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 25.ª

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo do trabalho terão direito a trinta dias de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito a vinte e um dias, se forem admitidos no 1.º semestre.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à remuneração correspondente ao período de férias a gozar, o qual será pago antes do início destas.

#### Cláusula 26.ª

##### Fixação da época das férias

1 — A fixação da época das férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.ª

2 — Na falta de acordo entre estes, será fixada por acordo entre a entidade patronal e a comissão sindical da empresa, do qual será dado conhecimento ao trabalhador até 31 de Março.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser fixada entre 1 de Abril e 31 de Outubro, excepto para o concelho de Lisboa, em que a época de férias terá que ser fixada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

5 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa até 28 de Fevereiro de cada ano.

6 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expresso acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

#### Cláusula 27.ª

##### Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e anun-

ciado aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até ao dia 28 de Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

#### Cláusula 28.ª

##### Proibição de interrupção de férias

É proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja gozando.

#### Cláusula 29.ª

##### Doença em férias e violação do direito a férias

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença sem prejuízo do disposto na cláusula 27.ª e no n.º 4 da cláusula 26.ª

2 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

4 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, as suas obrigações relativas a férias nos termos expostos pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

#### Cláusula 30.ª

##### Férias para trabalhadores no serviço militar

Com os trabalhadores chamados ao cumprimento do serviço militar observar-se-á como se segue:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, com a antecedência mínima de quarenta dias, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias vencidas no decurso desse ano, pagando-lhes igualmente o respectivo subsídio, bem como a parte proporcional de férias e subsídio referentes ao ano da incorporação;
- b) Não se verificando a circunstância referida na alínea anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador incorporado a remuneração correspondente aos períodos de férias, incluindo os respectivos subsídios;
- c) Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano não têm direito a férias nem a subsídio nesse ano;
- d) Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções,

como se estivessem sempre ao serviço da entidade patronal, salvo se regressarem no ano da incorporação, em que apenas receberão o complemento necessário à integração do período total de férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano da admissão têm direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se nos casos de cessação do contrato por invalidez ou velhice do trabalhador.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

## SECÇÃO II

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será aquele que as firmas estejam praticando à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — A alteração do dia de descanso semanal só pode ser feita mediante acordo escrito com os trabalhadores da empresa, ouvido o Sindicato e atentas as condições mais favoráveis de exploração, passando o novo horário a vigorar apenas depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho e depois de afixado em local bem visível na empresa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — A remuneração do dia de descanso semanal e do dia (para a confeitaria e conservação de fruta) ou meio dia (para a pastelaria) de descanso semanal complementar, quando haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da retribuição acima referida terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito ao triplo da remuneração normal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis:

- a) Os dias feriados livremente concedidos pela entidade patronal;
- b) Os dias 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 e feriado municipal (da localidade onde o trabalhador presta serviço).

2 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal será este substituído por um feriado cuja data se acordará entre o Sindicato e a associação patronal da área.

3 — Além destes dias, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador mais um dia de descanso obrigatório, com direito a remuneração e não recuperável, que poderá ser, segundo opção da entidade patronal, terça-feira de Carnaval ou o dia do aniversário dos respectivos trabalhadores.

4 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração do dia feriado, quando neste haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Noção de falta e seu âmbito

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, desde que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — A entidade patronal não poderá, nestas circunstâncias, impedir o trabalhador de retomar em qualquer altura o seu trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas ou posteriormente aceites pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo

haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença, ou ainda pelo facto de ter de consultar pessoalmente qualquer médico, sempre que não seja possível fazê-lo fora das horas de serviço;

- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes, com perda de retribuição se as faltas excederem o limite fixado na lei sindical;
- c) Doze dias seguidos por ocasião do casamento;
- d) Quatro dias por morte do cônjuge, filhos, pais, sogros e genros ou noras;
- e) Dois dias por morte de avós, netos, cunhados, concunhados, sobrinhos e tios direitos;
- f) Dois dias por nascimento de filhos.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — Ressalvada a excepção consignada na última parte da alínea b) do n.º 1, as faltas justificadas não determinam a perda da retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1, reputam-se membros do agregado familiar os pais, filhos, cônjuge, avós, sogros e irmãos, quando coabitam com o trabalhador.

5 — É considerado cônjuge, para efeitos desta cláusula, a pessoa que viva maritalmente com o trabalhador há mais de três anos.

#### Cláusula 38.ª

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### SECÇÃO IV

##### Impedimentos prolongados

#### Cláusula 39.ª

##### Regime

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais rega-

lias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

#### SECÇÃO V

##### Cessação do contrato

#### Cláusula 40.ª

##### Causas de extinção

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 41.ª

##### Mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

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

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

4 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

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

#### Cláusula 42.ª

##### Despedimento com justa causa

1 — A cessação do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão designadamente justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados no n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 841-C/76, de 7 de Dezembro, ou em qualquer futuro diploma legal que venha a regular esta matéria.

3 — O apuramento da verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos e segundo o preceituado neste contrato colectivo de trabalho e na lei geral sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito 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 e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos de idade e o mínimo de vinte anos de casa terão ainda direito a uma indemnização base de 5000\$ por cada ano de casa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador

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

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

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

4 — O trabalhador poderá ainda rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação em serviço;
- b) Falta culposa do 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, por parte da entidade patronal, de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos números 5 a 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais do direito e nas leis próprias das relações de trabalho, destacando-se, nomeadamente, a verificação dos eventos consignados no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

1 — A cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo está sujeita ao regime jurídico comprovado nos artigos 13.º a 23.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, com o complemento constante dos números seguintes.

2 — A entidade patronal comunicará sempre ao Sindicato, com a antecedência dos prazos legais, a motivação e o âmbito do despedimento colectivo a que intenta proceder.

3 — Se for um trabalhador admitido em virtude do benefício da preferência, consignado no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, será-lhe levado em conta, para todos os efeitos, o tempo em que esteve afastado da empresa.

4 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo fica com direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 a 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

5 — O não cumprimento do disposto no n.º 2 da presente cláusula sujeita a entidade patronal a uma indemnização adicional de seis meses de ordenado a cada trabalhador despedido.

## CAPÍTULO VI

### Deveres e garantias das partes

#### A — Deveres

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas trabalho compatível com a sua profissão;
- e) Prestar ao Sindicato todos os elementos relativos ao cumprimento do contrato, quando solicitado;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e, na medida do possível, boas condições materiais, especialmente no que concerne a comodidade, higiene e segurança;

- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objecto do contrato de trabalho;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;
- f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspectos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;
- g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

#### B — Garantias

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — Não é permitido à entidade patronal:

- a) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona, fora da unidade em que presta serviço, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea b) do número anterior não causar prejuízo ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito de exigir a indemnização prevista na cláusula 42.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VII

#### Condições particulares de trabalho

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato, são ainda assegurados às mulheres os direitos que se enumeram, sem prejuízo de qualquer outro benefício:

- a) Durante a gravidez, e até três meses após o parto, trabalhos compatíveis sem quebra de remuneração;

- b) Noventa dias por ocasião do parto, com direito ao subsídio mensal de 300\$ durante esse período;
- c) Dois períodos de uma hora cada um, por dia, às mães, para efeito de aleitamento de seus filhos, durante oito meses após o parto;
- d) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês.

2 — É expressamente vedado às mulheres cozer ao forno.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento durante a gravidez

1 — Fica vedado à entidade patronal o despedimento, sem justa causa, de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, se outra maior não for devida, acrescido das indemnizações previstas na cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho, nos dias em que tenham aulas, quando o horário e o local das mesmas o justificarem, até uma hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da sua retribuição.

2 — A entidade patronal terá o direito de exigir a prova de assiduidade e aproveitamento do trabalhador-estudante, assistindo-lhe ainda a faculdade de suspender a concessão prevista no número anterior, dentro do mesmo ano lectivo, quando tais factos não forem comprovados.

### CAPÍTULO VIII

#### Formação profissional

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas

1 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

#### Cláusula 54.ª

##### Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- 1) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- 2) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### CAPÍTULO IX

#### Previdência e acidentes de trabalho

#### Cláusula 55.ª

##### Subsídio de doença

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa e o subsídio mensal atribuído pela caixa de previdência, até ao limite de noventa dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder os quinze dias.

3 — Esta obrigação não existe igualmente para os primeiros sete dias de cada baixa.

#### Cláusula 56.ª

##### Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente.

3 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

#### Cláusula 57.ª

##### Benefício de refeição

A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.

#### Cláusula 58.ª

##### Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até o máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de 500\$ mensais, a acrescentar à remuneração mensal ordinária do trabalhador, a partir de 1 de Janeiro de 1978.

3 — À data de 1 de Janeiro de 1978, só será considerado para o trabalhador com direito a diuturnidades o máximo de uma diuturnidade.

4 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha às diuturnidades já vencidas.

### CAPÍTULO X

#### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

##### SECÇÃO I

#### Cláusula 59.ª

##### Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho, no que respeita a iluminação, humidade e ruído, ressaltando-se as condições exigidas pela tecnologia de fabrico.

#### Cláusula 60.ª

##### Fiscalização

1 — A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria regulada neste capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral de Saúde, cujos técnicos deverão ser acompanhados por representantes do Sindicato e da entidade patronal, os quais poderão designar, para o efeito, perito da sua confiança.

2 — Deverão ser fornecidas ao Sindicato e à entidade patronal cópias do documento em que a entidade fiscalizadora formular as medidas impostas e os respectivos prazos de cumprimento.

##### SECÇÃO II

##### Comissão de segurança

#### Cláusula 61.ª

##### Instituição

1 — Nas empresas que empreguem vinte ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo Sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e a assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

5 — As funções dos membros da comissão serão exercidas dentro das horas de serviço, mas sem perda de remuneração ou de quaisquer outras regalias.

6 — As regalias previstas no número anterior cessam caso a comissão de segurança não apresente resultados da sua actividade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Atribuições

As comissões de segurança tem as seguintes atribuições:

- a) Elaborar, propor alterações e zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;
- d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da direcção e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações, sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;
- f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e também com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que dão origem a incapacidades;
- h) Apresentar, em relação a cada acidente, as medidas recomendadas, para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos de postos de trabalho, recebam formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e ao Sindicato;
- l) Os originais dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique ou metade dos seus membros o solicite.

2 — Outros representantes sindicais, da entidade patronal ou da comissão de trabalhadores podem estar presentes às reuniões da comissão de segurança.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

#### SECÇÃO III

##### Encarregados de segurança

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Quando o número de trabalhadores na empresa não der lugar à constituição de comissão de segurança, haverá lugar à designação de um encarregado de segurança.

2 — Compete ao encarregado de segurança desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança.

3 — O encarregado de segurança goza dos direitos e prerrogativas concedidos aos dirigentes sindicais.

4 — O encarregado de segurança deve possuir comprovada especialização em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, bem como frequentar, anualmente, cursos de aperfeiçoamento ou actualização para melhor desempenhar as suas funções.

#### CAPÍTULO XI

##### Disciplina

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, quer consista em acção, quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de trinta dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado à comissão ou delegados sindicais da empresa (se os houver), que acompanharão todos



os trâmites do processo, bem como ao Sindicato, que poderá estar representado para este efeito.

3 — Se o processo estiver parado por mais de vinte dias, sem despacho justificativo ou posição de espera pelo cumprimento de diligências marcadas, deverá ser mandado arquivar.

4 — Além dos autos de ocorrência e de diligências que forem reputadas convenientes, de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registrarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

5 — A infração, por parte da empresa, do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação são concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de dez dias;
- c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas até ao máximo de dez dias;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o Sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o Sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão com perda de retribuição de um a doze dias;
- d) Despedimento.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

É criada uma comissão paritária, no prazo de quarenta e cinco dias, a contar da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com a composição e atribuições que lhe sejam definidas por lei.

## CAPÍTULO XIII

### Regulamentos internos

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos uma vez que não colidam com os termos deste contrato ou a lei geral.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo do Sindicato e da maioria dos trabalhadores.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Quotização

1 — As entidades patronais enquanto abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer pelo Sindicato.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

## CAPÍTULO XV

### Pequeníssimas empresas

#### Cláusula 76.ª

1 — Consideram-se pequeníssimas empresas as que tiverem cinco trabalhadores, independentemente da profissão, não sendo mais de dois estranhos ao agregado familiar.

2 — Para o efeito do número anterior consideram-se como fazendo parte do agregado familiar, além da entidade patronal, o cônjuge, pais ou filhos que vivam em economia conjunta.

3 — A tabela salarial do presente contrato colectivo de trabalho poderá não ser aplicada a uma ou algumas das pequeníssimas empresas, desde que a entidade patronal respectiva prove devidamente a impossibilidade de o cumprir e não pertença a mais do que uma firma, e o Sindicato dê o seu acordo à redução da referida tabela em cada caso concreto.

4 — A redução prevista no número anterior não poderá exceder a taxa de 10 % sobre a tabela do presente contrato colectivo de trabalho, salvo acordo, por escrito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Em caso de desacordo entre a entidade patronal e o Sindicato, para efeito do n.º 3, a decisão final compete ao Ministério do Trabalho.

## ANEXO I

### Quadros obrigatórios

1 — O lugar de mestre só poderá ser desempenhado pela entidade patronal, desde que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho já estivesse a exercer efectivamente esse lugar.

2 — A partir da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, o lugar de mestre será obrigatoriamente desempenhado por um trabalhador, salvo no caso previsto no número anterior.

3 — É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

4 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.ª em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

5 — Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.ª

6 — Os oficiais de 2.ª não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.ª

7 — Os oficiais de 3.ª não poderão exceder a proporção de três por cada oficial de 2.ª

8 — Os auxiliares não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.ª, 2.ª e 3.ª

9 — Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

10 — É obrigatória a existência de uma encarregada em todas as empresas com mais de vinte e cinco trabalhadoras ao seu serviço.

11 — É obrigatória a existência de operárias de 1.ª em todas as empresas com mais de três trabalhadoras ao seu serviço.

12 — As operárias de 2.ª não poderão exceder a proporção de duas por cada operária de 1.ª

13 — As auxiliares não poderão exceder o dobro da soma do número de operárias de 1.ª e 2.ª

14 — As aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

15 — Os lugares de mestre, oficial de 1.ª e oficial de 2.ª, dada a natureza das respectivas tarefas, só poderão ser desempenhados por indivíduos do sexo masculino.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Categoria profissional	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
<b>Sexo masculino:</b>		
Mestre ou técnico .....	10 920\$00	9 760\$00
Oficial de 1.ª .....	9 420\$00	8 260\$00
Oficial de 2.ª .....	8 170\$00	7 260\$00
Oficial de 3.ª .....	7 420\$00	6 760\$00
Auxiliar .....	5 920\$00	5 560\$00
Aspirante .....	4 920\$00	4 760\$00
<b>Sexo feminino:</b>		
Encarregada .....	6 920\$00	6 760\$00
Operária de 1.ª .....	6 020\$00	5 860\$00
Operária de 2.ª .....	5 620\$00	5 460\$00
Auxiliar .....	5 420\$00	5 260\$00
Aspirante .....	4 670\$00	4 260\$00

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*José Correia Gorjão.*  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal da Indústria de Doçaria do Distrito de Lisboa:

*José Manuel Valente Teixeira.*  
*João António de Matos Grécio.*

Depositado em 2 de Novembro de 1977, a fl. 61 do livro n.º 1, com o n.º 300, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Quadro de integração das categorias profissionais previstas no CCT das indústrias de pastelaria, confeitaria e conservação de frutas nos níveis de qualificação do Decreto-Lei n.º 49-A/77, conforme consenso entre a ANCIPA e o Sindicato Nacional do Pessoal da Indústria de Doçaria do Distrito de Lisboa.**

Qualificação pelo Decreto-Lei n.º 49-A/77	Pessoal masculino	Pessoal feminino
Nível 3.1 Encarregados, contramestres	Mestre ou técnico	—
Nível 4 Profissionais qualificados ....	Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª	—
Nível 5 Profissionais semiqualeficados	Oficial de 3.ª	Encarregada Operária de 1.ª Operária de 2.ª

Qualificação pelo Decreto-Lei n.º 49/A/77	Pessoal masculino	Pessoal feminino
Nível 6 Profissionais não qualificados (indiferenciados).	Auxiliar	Auxiliar
Nível X Praticantes e aprendizes ...	Aspirante	Aspirante

Lisboa, 28 de Setembro de 1977.

Pelo Sindicato:

*José Manuel Valente Teixeira.*

Pela Associação:

*(Assinatura ilegível.)*

**CCTV entre as Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas, Portuguesa de Empresários de Espectáculos e de Produtores de Filmes e os Sind. das Actividades Cinematográficas, dos Telefonistas do Porto e outros — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1977, o anexo II—C da convenção em epígrafe, novamente se procede à sua publicação integral, como segue:

#### ANEXO II—C

Categorias	A	B	C	D
Gerente .....	10 % acima do ordenado do secretário.			
Secretário .....	10 500\$00	9 000\$00	7 250\$00	6 250\$00
Fiel .....	8 000\$00	7 500\$00	5 500\$00	5 000\$00
Ajudante de fiel .....	7 000\$00	6 500\$00	5 000\$00	4 500\$00
Primeiro-projeccionista .....	9 500\$00	8 000\$00	6 500\$00	5 500\$00
Segundo-projeccionista .....	8 750\$00	7 750\$00	5 750\$00	5 250\$00
Ajudante de projeccionista .....	8 000\$00	7 000\$00	5 250\$00	4 750\$00
Bilheteiro .....	8 750\$00	8 000\$00	5 750\$00	5 250\$00
Ajudante de bilheteiro .....	7 750\$00	7 000\$00	5 250\$00	5 000\$00
Fiscal .....	8 500\$00	7 500\$00	5 500\$00	5 000\$00
Arrumador .....	6 000\$00	5 500\$00	4 500\$00	4 500\$00
Auxiliar de sala .....	6 000\$00	5 500\$00	4 500\$00	4 500\$00

Para efeitos de retribuição dos trabalhadores acima indicados serão aplicados os seguintes factores, constituindo o vencimento base a retribuição mensal:

- $\frac{7}{30}$  — Para pagamento por semana;
- $\frac{1}{30}$  — Para pagamento por dia;
- $\frac{1}{60}$  — Para pagamento de espectáculo diário de quatro horas;
- $\frac{1}{80}$  — Para pagamento de espectáculo não diário de três horas, nos termos do § 1.º do n.º 2 da cláusula 13.ª

Na aplicação do factor  $\frac{1}{80}$  a remuneração por espectáculo não poderá ser inferior a 65\$, sem prejuízo de situações mais favoráveis.

*Nota.* — Será constituída uma comissão técnica, composta por seis elementos — três por cada uma das partes (Associação e Sindicato da Actividade Cinematográfica), que decidirá, por maioria, durante a vigência deste contrato colectivo de trabalho, de seis em seis meses contados a partir da publicação, sobre a eventual reclassificação dos cinemas referidos no anexo IV. Em caso de impasse, as partes obrigam-se a obter a arbitragem do Ministério da Tutela.

**CCT do comércio retalhista do dist. de Beja — Mapa de enquadramento das profissões**

**Níveis de qualificação**

1 — Quadros superiores .....	1.1 — Técnicos prod. e outros .....	—
	1.2 — Técnicos administrativos .....	Chefe de escritório. Chefe de serviços.
2 — Quadros médios .....	2.1 — Técnicos prod. e outros .....	—
	2.2 — Técnicos administrativos .....	Gerente comercial.
3.1 — Encarregados, contramestres .....		Caixeiro-encarregado. Encarregado de armazém. Inspector de vendas. Chefe de vendas. Chefe de compras. Chefe de secção.
3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros) .....		Guarda-livros. Correspondente l. estrangeiras. Esteno-dactilógrafo l. estrang.
4 — Profissionais qualificados .....	4.1 — Administrativos .....	Escriturário. Caixa. Operador mecanográfico. Operador máq. contabilidade. Estenodactilógrafo l. portug.
	4.2 — Comércio .....	Demonstrador. Caixeiro. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Caixa de balcão. Fiel de armazém. Prospector de vendas. Promotor de vendas.
5 — Profissionais semiqualeificados (especializados, comércio, produção e outros) ...		Cobrador. Distribuidor. Embalador. Op. máquinas de embalar. Conferente. Assentador de revestimentos. Telefonista.
6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados) .....		Contínuo. Servente. Servente limpeza.
X — Praticantes e aprendizes .....	X.4.1 — Praticante qualificado administrativo	Estagiário. Praticante.
	X.4.2.1 — Praticante qualificado comércio ...	Caixeiro-ajudante. Ajud. assentador revestimentos.
	X.4.2.2 — Aprendiz qualif. comérc. ....	Praticante.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja:

(Assinaturas ilegíveis.)

## CCT do comércio retalhista de Braga

### Decisão arbitral

Aos 28 de Junho de 1977, os Drs. Fernando Trábulo, casado, advogado, com escritório na Avenida da Liberdade, 434, 1.º, da cidade de Braga, representando as Associações Comerciais de Barcelos, com sede na Rua de Barjona de Freitas, 40, da cidade de Barcelos, de Guimarães, com sede na Rua da Rainha D. Maria II, 58, da cidade de Guimarães, de Vila Nova de Famalicão, com sede na Rua de Adriano Pinto Basto, em Vila Nova de Famalicão, de Braga, com sede na Rua do Souto, da cidade de Braga, e de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto, com sede na vila de Fafe; Salvador Coutinho, casado, advogado, com escritório à Rua de Camilo Castelo Branco, bloco III, em Vila Nova de Famalicão, como árbitro nomeado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga, com sede na Rua do Souto, 9, 1.º, da cidade de Braga, e António Pereira da Costa, casado, advogado, com escritório à Rua de Adriano Pinto Basto, 177, 1.º, em Vila Nova de Famalicão, como árbitro comum nomeado por ambas as partes, reunidos para decidir sobre a revisão do contrato colectivo de trabalho para os trabalhadores do comércio do distrito de Braga, decidem, com voto contrário do árbitro das Associa-

ções Comerciais, o qual, além do mais, entendeu que «quanto ao aspecto da aplicação no tempo dos diplomas que regulam esta matéria entende que a deliberação arbitral é destituída de qualquer fundamento válido, considerando-a mesmo inteiramente ilegal», o seguinte:

1.º

Aprovar a tabela salarial constante do anexo junto.

2.º

Esta tabela salarial tem eficácia a partir de 1 de Março de 1977.

O Arbitro do Sindicato:

*Salvador Coutinho.*

O Arbitro das Associações Comerciais:

*Fernando Trábulo.*

O Arbitro comum:

*António Pereira da Costa.*

Depositado em 3 de Novembro de 1977, a fl. 61 do livro n.º 1, com o n.º 301, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### ANEXO

#### Remunerações mínimas

Categoria profissional	Grupo I	Grupo II
Gerente comercial .....	10 150\$00 (6,9 %)	10 600\$00 (5,3 %)
Encarregado, chefe de secção ou operador-encarregado (supermercado e hipermercado) .....	8 800\$00 (6,6 %)	9 250\$00 (5,7 %)
Primeiro-caixeiro, viajante, pracista e operador especializado .....	8 300\$00 (10,6 %)	8 800\$00 (10 %)
Segundo-caixeiro e operador de 1.ª .....	7 700\$00 (11,5 %)	8 200\$00 (9,3 %)
Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª e vigilante .....	7 100\$00 (14,5 %)	7 600\$00 (11,7 %)
Caixeiro-ajudante e operador-ajudante:		
Praticante:		
3.º ano .....	5 600\$00 (24,4 %)	5 850\$00 (17 %)
2.º ano .....	5 100\$00 (27,5 %)	5 350\$00 (18,8 %)
1.º ano .....	4 600\$00 (27,9 %)	4 850\$00 (15,4 %)
3.º ano .....	3 600\$00 (30,9 %)	3 850\$00 (20,3 %)
2.º ano .....	3 100\$00 (37,7 %)	3 350\$00 (26,5 %)
1.º ano .....	2 600\$00 (48,5 %)	2 850\$00 (42,5 %)
Caixa de balcão, servente, embalador e distribuidor .....	6 500\$00 (16 %)	6 500\$00 (16 %)

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### ESTATUTOS DO SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO E SERVIÇOS DO DISTRITO DE ÉVORA

##### ALTERAÇÃO

###### Artigo 16.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Tenham quaisquer relações familiares com a entidade patronal, nomeadamente os que acumulem as qualidades de sócios e trabalhadores na empresa onde prestem serviço.

###### Artigo 57.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) .....
- b) Constituição de um fundo de greve que será representado por 25 % da quotização mensal;
- c) .....
- d) .....

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)