

Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.ª SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 8	p. 339-382	28-FEV-1977
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

Pág.

- Prorrogação até 31 de Março de 1977 da validade das credenciais ainda em vigor, passadas pelos Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia às comissões de trabalhadores de empresas autogeridas 340

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a ind. de panificação 340

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do ACT entre os Sind. dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal e as empresas Foztráfego, Eurofoz, Azevedo e Lima e Celulose Beira Industrial, S. A. R. L. — Celbi 346
- Aviso para PE do CCT entre as Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e do Concelho de Lamego e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu 346

Convenções colectivas de trabalho:

- ACT Cel-Cat 346
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas 382

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Prorrogação até 31 de Março de 1977 da validade das credenciais ainda em vigor, passadas pelos Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia às comissões de trabalhadores de empresas autogeridas.

Embora se encontre já aprovada em Conselho de Ministros a legislação que regulará a situação das empresas autogeridas e a transferência da gestão e posse útil para os trabalhadores;

Uma vez que essa legislação será ainda presente à Assembleia da República para apreciação e que o accionamento dos mecanismos legais nela contidos se não poderá efectuar de imediato;

Dado que, em 28 de Fevereiro de 1977, se esgota o prazo de prorrogação de validade das credenciais constantes do despacho deste Ministério de 28 de Janeiro de 1977;

Atendendo, finalmente, à necessidade de assegurar a continuidade normal de gestão dessas empresas:

Determino que:

1. Seja prorrogada até 31 de Março de 1977 a validade das credenciais ainda em vigor, passadas pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério da Indústria e Tecnologia às comissões de trabalhadores de empresas autogeridas;

2. A prorrogação do n.º 1 cessará se porventura houver e logo que haja algum inconveniente por parte do Ministério do Trabalho ou do Ministério da Indústria e Tecnologia ou ainda se vierem a existir razões legais impeditivas.

Ministério do Trabalho, 28 de Fevereiro de 1977. —
O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portaria de regulamentação de trabalho para a indústria de panificação

Em Maio de 1976 os sindicatos representativos dos trabalhadores da indústria de panificação apresentaram às respectivas associações patronais uma proposta de celebração de convenção colectiva para o sector.

Desde logo as referidas associações patronais recusaram iniciar as negociações, patenteando a sua intenção de se furtarem à discussão das novas condições de trabalho propostas.

Perante a falta de iniciativa negocial em que se traduziu a posição de manifesta irredutibilidade das

associações patronais, que nem mesmo a intervenção dos serviços competentes da Secretaria de Estado do Trabalho logrou ultrapassar, consideraram-se preenchidas as condições exigidas no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, para a intervenção administrativa.

E porque se tornava imperioso solucionar o conflito colectivo de trabalho assim aberto e actualizar as condições de trabalho no sector considerado, por despacho de 6 de Agosto de 1976, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 15 de Agosto

de 1976, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do referido artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, foi constituída uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios da presente portaria. Terminados os seus trabalhos, os seus resultados foram determinantes das alterações a introduzir na regulamentação colectiva de trabalho vigente.

A matéria do horário de trabalho era a que se apresentava de mais intensa controvérsia. Com efeito, já a portaria de 15 de Dezembro de 1975, que estabeleceu, com carácter transitório, um regime de trabalho diurno, admitia, na sua base IV, futuras alterações ao sistema consagrado. Assim, e considerando: que em vastas regiões do País não foi possível pôr em prática aquele sistema; que noutras regiões o início do trabalho, previsto naquela portaria, foi antecipado; que em muitas empresas foram acordados, entre trabalhadores e entidades patronais, horários diversos dos que previa a mesma portaria, e que o horário diurno não corresponde, no momento actual, à satisfação das necessidades do público consumidor — entendeu-se conveniente revogar aquela portaria.

Nestes termos, cumprido o n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Base I

1. A presente portaria aplica-se em todo o território continental e poderá ser extensível aos Açores e à Madeira, de acordo com a legislação em vigor sobre a aplicabilidade de diplomas nestas regiões.

2. A presente portaria é aplicável, por um lado, aos industriais de panificação e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no anexo I.

3. São considerados trabalhadores da indústria de panificação, para os efeitos do número anterior, todos os indivíduos que, exercendo nela, com carácter habitual, uma actividade subordinada, correspondente a qualquer das categorias profissionais adiante definidas, façam dela profissão.

Base II

1. Esta portaria entra em vigor cinco dias após a sua publicação.

2. Em matéria de retribuições, a portaria produz efeitos a partir de 1 de Março de 1977, independentemente da data da sua publicação.

Base III

1. São revogadas as portarias de regulamentação de trabalho de 4 de Junho de 1975 e 15 de Dezembro de 1975, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 8 de Junho de 1975 e 22 de Dezembro de 1975, respectivamente.

2. Em matéria de horário de trabalho aplicar-se-ão as disposições vigentes à data da entrada em vigor da portaria de 22 de Dezembro de 1975, mencionada no número anterior.

Base IV

Sem prejuízo do disposto na base III da presente portaria, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores abrangidos, designadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou perda de qualquer regalia de carácter permanente vigente à data da sua entrada em vigor.

Base V

O exercício da actividade sindical na empresa obedecerá às disposições legais vigentes sobre a matéria.

Base VI

O contrato colectivo de trabalho anexo à portaria de 21 de Junho de 1975, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23 (suplemento), de 22 do mesmo mês, é actualizado nos seguintes termos:

Cláusula 4.ª

(Princípios gerais)

1. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 14 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;
- b) Ser titular do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional ou título provisório, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício de profissão.

2.

3.

4. Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e jurídica, obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirida, salvo acordo escrito do trabalhador.

5. No acto da admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, aos trabalhadores da categoria e ordenado que lhes são atribuídos.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1. A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período de quinze dias, de acordo com o n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, salvo a publicação de nova legislação imperativa sobre a matéria.

2. Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que o referido no número anterior.

Cláusula 5.ª-A

(Admissão para efeito de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2. No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso do efectivo ao serviço, ou quinze dias após ter sido considerado definitivo o impedimento daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva.

Cláusula 5.ª-B

(Trabalho eventual)

1. Salvo os casos de admissão para efeitos de substituição, só é admissível o recurso ao trabalho eventual por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração — ou seja, aos sábados e vésperas de feriados e por ocasião de festas, romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente a Páscoa, S. João, Natal e Ano Novo.

2. Em qualquer destes casos, as entidades patronais darão preferência à admissão de profissionais do sector, portadores do boletim de sanidade e carteira profissional.

Cláusula 8.ª

(Princípio geral)

1. Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2.

3. A transferência de qualquer profissional do grupo I para o grupo II poderá efectuar-se precedendo acordo por escrito do trabalhador e deverá ser comunicada ao sindicato respectivo, se for sindicalizado, no prazo de dez dias.

4. A transferência de qualquer profissional do grupo II para o grupo I deverá ser precedida de acordo escrito do trabalhador, que se submeterá ou não a exame de aptidão profissional, salvo o caso de já ter desempenhado essas funções na mesma empresa ou noutras.

5. Nos termos do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 21 de Novembro de 1969:

- a) O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado;
- b) Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente

o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador;

c) Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos da alínea anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

6. Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou comissão sindical de empresa e, na falta destes, recorrer através do respectivo sindicato, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 11.ª

(Mudança de categoria)

1. Carecem de aprovação em exame de aptidão, salvo se o trabalhador já tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De distribuidor para caixeiro-encarregado, amassador ou forneiro;
- b) De caixeiro para amassador ou forneiro.

2. Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria para a de distribuidor.

3. O exame a que se refere o n.º 1 será requerido ao organismo e na forma que vier a ser legalmente estabelecido e do júri farão parte em número igual representantes de ambas as partes.

4.

5. Qualquer mudança de categoria no mesmo estabelecimento será obrigatoriamente comunicada, no prazo de dez dias, pela entidade patronal ao sindicato respectivo, se o trabalhador for sindicalizado, em impresso fornecido para o efeito por este organismo.

Cláusula 12.ª

(Quadro de pessoal e dotações mínimas)

1.

2.

3. As vagas que se verifiquem em relação às dotações mínimas devem ser obrigatoriamente preenchidas no prazo de dez dias, de acordo com as condições de admissão, e desde que se mantenham as condições de laboração à data da organização do quadro do pessoal.

4.

5.

6. Nenhuma alteração das condições de trabalho que implique aumento de carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévia audiência da comissão de trabalhadores.

Cláusula 13.ª

(Mapas do quadro de pessoal)

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será feito nos termos do Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho.

Cláusula 14.ª

(Acesso)

1. Sendo necessário preencher uma vaga aberta no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2. Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e/ou literárias;
- c) Antiguidade.

3. Para efeito do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais, tratando-se de trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 15.ª

(Registo de desempregados)

1. As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas nesta portaria.

2. Quando as entidades patronais pretendam admitir ao serviço qualquer profissional, deverão consultar o sindicato respectivo.

3. Para os efeitos do disposto no número anterior, o sindicato deverá organizar e manter em dia um registo de desempregados, com indicação das empresas em que prestaram serviço e categorias profissionais, bem como responder à consulta formulada pelas entidades patronais.

Cláusula 16.ª

(Garantias do trabalhador)

1. É defeso à entidade patronal:

- a)
- b)
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei.
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito

e autorizada pelo Ministério do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;

e) Eliminada.

- f)
- g)
- h)
- i)
- j)

2. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior e na cláusula 16.ª-A considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, bem como no n.º 1 da cláusula 16.ª-A.

Cláusula 16.ª-A

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito; ou Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento, que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2. Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas nesta portaria.

3. Por prejuízo sério para os efeitos desta cláusula entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes de antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

4. Em qualquer situação de transferência a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou sejam as despesas de deslocação face ao aumento da distância da residência ao local de trabalho, deslocação do agregado familiar, transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

5. Por outro lado, a entidade patronal obriga-se a avisar os trabalhadores a transferir com uma antecedência mínima de trinta dias, obrigando-se o trabalhador a pronunciar-se até quinze dias antes da transferência, sob pena de se considerar que aceita a transferência.

6. Se a transferência se processar sem audição dos trabalhadores, estes reservam durante seis meses o direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações desta portaria.

7. Para estes efeitos, entende-se por transferência do local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a trinta dias seguidos ou interpolados ao longo de um ano, salvo acordo escrito do trabalhador em contrário.

8. Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público, face à ausência imprevista de trabalhadores, serão reguladas pelas normas referentes à substituição temporária.

Cláusula 19.ª

(Período normal de trabalho)

1.
2. É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:
 - a) Durante um período mínimo de quatro horas por dia, pelos profissionais da categoria de caixeiro que prestem serviço em estabelecimentos situados em zonas urbanas ou rurais, cujo valor médio diário de vendas não seja superior, respectivamente, a 625\$ e 937\$50;
 - b) Pelos(as) distribuidores(as).

Cláusula 26.ª

(Remunerações)

1. Os trabalhadores do sector de fabrico terão como remunerações mínimas mensais relativas a trabalho diurno as constantes do quadro I do anexo II, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno e horas extraordinárias.

2. As remunerações mensais a atribuir aos trabalhadores do sector de fabrico não poderão, todavia, ser inferiores às constantes do quadro II do mesmo anexo II, passando estas a constituir as remunerações garantidas mensalmente.

3. Os trabalhadores do sector de venda terão direito às remunerações mínimas mensais fixadas no quadro III do anexo II.

4. A retribuição-hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula $\frac{Vm \times 12}{52 \times n}$, sendo Vm o vencimento mensal e n o número de horas correspondente ao período de trabalho semanal.

5. A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado será calculada com base no valor da retribuição-hora, apurado nos termos do número anterior.

6. Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste contrato esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

7. A prestação de trabalho em regime de tempo parcial pelo pessoal de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, mediante acordo por escrito do trabalhador e sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de Natal)

1. Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração especial por trabalho nocturno.

2.
3.
4.

5. Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 32.ª

(Férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito em cada ano civil a trinta dias seguidos de férias.

2.
3.

Cláusula 32.ª-A

(Doença no período de férias)

1. As férias não podem coincidir com períodos de ausência do serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2. Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, devendo o seu gozo posterior verificar-se sem prejuízo do mapa de férias.

3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar por escrito, no prazo de quatro dias, o início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

Cláusula 33.ª**(Subsídio de férias)**

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a remuneração por trabalho nocturno.

Cláusula 40.ª**(Causas da cessação)**

1.
2. É vedado o despedimento sem justa causa.
3.

4. O despedimento com justa causa tem de ser precedido de processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 41.ª

(Efeitos da cessação, por decisão unilateral, sem justa causa, por parte da entidade patronal)

A cessação do contrato, por decisão unilateral, sem justa causa, por parte da entidade patronal tem as consequências previstas na legislação aplicável.

ANEXO I**Categorias profissionais****Grupo II — Expedição e venda**

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico, nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração, da expedição, da distribuição e da venda ao balcão ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Caixeiro de 1.ª — O trabalhador responsável por todos os actos de venda ao balcão, cuja venda média diária seja superior a 1875\$.

Caixeiro de 2.ª — O trabalhador responsável por todos os actos de venda ao balcão, cuja venda média diária seja inferior a 1875\$.

ANEXO II**Tabela de remunerações****QUADRO I****Sector de fabrico**

Profissões	Remunerações mensais mínimas
Encarregado	7 250\$00
Amassador	7 000\$00
Forneiro	7 000\$00
Ajudante	6 150\$00
Aprendiz do 2.º ano	4 000\$00
Aprendiz do 1.º ano	3 550\$00

QUADRO II**Sector de fabrico**

Profissões	Remunerações mensais mínimas
Encarregado	8 150\$00
Amassador	7 850\$00
Forneiro	7 850\$00
Ajudante	6 900\$00
Aprendiz do 2.º ano	4 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	4 000\$00

QUADRO III**Sector de venda**

Profissões	Remunerações mensais mínimas
Encarregado de expedição	7 250\$00
Caixeiro-encarregado	7 100\$00
Caixeiro de 1.ª	5 900\$00
Caixeiro de 2.ª	5 400\$00
Distribuidor (a)	5 400\$00
Ajudante de expedição	5 400\$00
Caixeiro auxiliar (auxiliar de balcão)	5 150\$00
Servente	5 000\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagens nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Ministérios do Trabalho, do Comércio e Turismo e do Plano e Coordenação Económica, 28 de Fevereiro de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do ACT entre os Sind. dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal e as empresas Foztráfego, Eurofoz, Azevedo de Lima e Celulose Beira Industrial, S. A. R. L. — Celbi.

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do acordo colectivo de trabalho celebrado entre os Sindicatos dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores de Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal e as empre-

sas Foztráfego, Eurofoz, Azevedo e Lima e Celulose Beira Industrial, S. A. R. L. — Celbi, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22/76, de 30 de Novembro, às demais entidades patronais que, no âmbito geográfico do porto da Figueira da Foz, exerçam a actividade de cargas e descargas, estiva e desestiva, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Aviso para PE do CCT entre as Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e do Concelho de Lamego e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu

Nos termos do n.º 3 e para os efeitos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho, celebrado entre as Associações de Comerciantes do distrito de Viseu e do concelho do

Lamego e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu, nesta data publicado, com o fim de abranger todas as empresas comerciais retalhistas daquele distrito, bem como os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias definidas no contrato referido.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Cel-Cat e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1. O presente ACT obriga, de um lado, a empresa Cel-Cat, Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e do outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2. Qualquer eventual futuro enquadramento sindical dos trabalhadores actualmente não sindicalizados, ou enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, não poderá afectar as regalias concedidas pelo presente ACT.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1. O presente instrumento de regulamentação colectiva considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da publicação no *Boletim do Ministério*

do Trabalho, e é válido por períodos sucessivos de doze meses, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo, caso não seja denunciado por qualquer das partes intervenientes com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de um dos períodos de vigência, por carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte.

a) A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita.

b) Quando a iniciativa de denúncia partir dos sindicatos, ela só será eficaz quando subscrita pelos que representam a maioria dos trabalhadores abrangidos por este ACT.

c) Em qualquer altura da vigência do presente acordo podem as partes contratantes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes. Estas alterações só entrarão em vigor depois da publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

d) Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar, salvo no que diz respeito às novas retribuições acordadas que se reportarão à data da entrega da nova proposta de ACT, mas nunca antes de um ano (ou período legal de vigência estabelecido), termo da sua vigência (publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*).

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Designações e categorias profissionais)

1. As designações das categorias profissionais abrangidas por este acordo são as que constam no anexo I.

2. O Ministério do Trabalho, depois de parecer prévio do sindicato respectivo, poderá permitir a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função, sem prejuízo, neste caso, da equiparação a uma das categorias referidas no n.º 1 desta cláusula, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

3. Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

4. As novas categorias profissionais bem como as suas definições e funções, depois de aprovadas pelo Ministério do Trabalho, considerar-se-ão parte integrante deste ACT.

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1. Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão. Poderá este princípio deixar de ser cumprido em casos especiais desde que para tal haja o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores.

2. As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão

as definidas por este ACT, com o pressuposto de que nenhum trabalhador poderá ser admitido sem as habilitações mínimas legais (anexo II).

3. Quando se verificarem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável do sindicato respectivo.

4. Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço da Cel-Cat.

5. As idades mínimas de admissão serão de 14 anos para as categorias de aprendizes e paquetes, 18 anos nas categorias de telefonistas e pessoal indiferenciado e de 21 anos na categoria de cobradores.

6. a) A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos, que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente aos ORT as vagas existentes.

b) Caso a não admissão do deficiente físico resulte de reprovação por parte do departamento de medicina do trabalho da empresa o interessado tem direito a recorrer a uma junta médica a expensas da empresa.

7. Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

8. O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes.

9. As transferências realizadas nos termos dos n.ºs 7 e 8 terão de se verificar com o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa para onde estas se verificarem, e serão sempre efectuadas por documento escrito.

Cláusula 5.ª

(Condições preferenciais)

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da Cel-Cat, e entre estes os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os outros candidatos no tocante às provas prestadas.

Cláusula 6.ª

(Exame médico)

1. Antes da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina

do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

2. Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deverá a empresa comunicar, no prazo máximo de seis dias o facto ao Sindicato, ao Ministério do Trabalho e à Caixa de Previdência para que se proceda com brevidade à sua recuperação.

3. Quanto aos trabalhadores não sindicalizados nem inscritos na Previdência, deverá a comunicação ser feita à Direcção-Geral de Saúde e ao Ministério do Trabalho, dentro do mesmo prazo.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1. A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo prazo de quinze dias para todos os constantes dos níveis I a VII (inclusive) do anexo I deste ACT e de sessenta dias para os referidos nos restantes níveis.

2. Durante o período experimental, a empresa só poderá fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho desde que prove que o trabalhador, pelo seu comportamento ou inaptidão manifestos, não possa desempenhar as funções para que expressamente fora admitido na empresa.

3. Os fundamentos invocados para o efeito do disposto no número anterior só terão eficácia quando confirmados por uma comissão composta por três elementos:

- Um nomeado pela entidade patronal;
- Um nomeado pelos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa;
- Um nomeado de comum acordo.

4. Se a admissão se mantiver, contar-se-á o período de experiência para efeito de antiguidade.

5. O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

6. Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao Sindicato respectivo. Esta comunicação será feita no mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 8.ª

(Aprendizagem — Princípios gerais)

1. A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2. Sempre que possível a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3. Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4. A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5. Não haverá mais que 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

Cláusula 9.ª

(Deveres em relação aos aprendizes

e exames médicos periódicos)

1. Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

2. A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual e moral.

3. A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolve através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4. Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5. Os resultados dos exames referidos no número anterior serão registados no processo individual organizado no centro de segurança e medicina do trabalho da empresa, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos examinandos ou aos seus representantes legais, bem como ao sindicato respectivo e à caixa de previdência.

Cláusula 10.ª

(Acesso e carreira profissional)

1. Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2. As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado no anexo II, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

- a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
- b) Zelo profissional;
- c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação dos organismos outorgantes;
- d) Antiguidade;
- e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.ª

(Classificação e condições de acesso)

1. A classificação do pessoal, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, de acordo com o anexo I, é da competência da entidade patronal.

2. Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus delegados sindicais, para os serviços da inspecção do trabalho ou para a comissão de conciliação e julgamento.

3. É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste ACT.

Cláusula 12.ª

(Antiguidade e certificado de aprendizagem)

1. O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.ª, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2. Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possuía, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato.

Cláusula 13.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2. O trabalhador admitido nestas circunstâncias poderá despedir-se ou ser despedido mediante aviso prévio de uma semana, mas somente se esta condição constar de documento escrito.

3. No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais quinze dias

após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao Ministério do Trabalho e ao sindicato respectivo.

4. O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre terá direito a uma indemnização de 25 % da retribuição mensal por cada trimestre cumprido, logo que sejam dispensados os seus serviços.

5. O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 14.ª

(Admissão para trabalho a prazo ou eventual)

A empresa não poderá admitir trabalhadores a prazo ou com carácter eventual, salvo com a concordância prévia da comissão intersindical da empresa.

Cláusula 15.ª

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1. A Cel-Cat obriga-se a organizar e remeter, até ao dia 20 de Abril de cada ano, aos sindicatos representativos dos trabalhadores, ao INE, à Secretaria de Estado do Emprego e à Direcção-Geral do Trabalho uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, agrupados por categorias e classes, da qual constem os seguintes elementos individuais:

Nome;
Número de sócio do sindicato e da caixa de previdência;
Número da Cel-Cat;
Data de nascimento;
Data de admissão na empresa;
Vencimento mensal;
Data da última promoção;
Habilitações escolares.

2. Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mediante autorização do Serviço de Estatística do Ministério do Trabalho.

3. Após o envio, a empresa afixará, durante quinze dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência quaisquer irregularidades detectadas.

Cláusula 16.ª

(Registo de desempregados)

1. Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço qualquer trabalhador permanentemente, deverá,

em primeiro lugar, consultar o sindicato respectivo, sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas 4.ª e 5.ª deste ACT.

2. Para o efeito do n.º 1, os Sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, funções que desempenhavam, ordenados que recebiam e datas em que deixaram de prestar serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A) Disposições gerais

Cláusula 17.ª

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha que lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) É vedado à entidade patronal transferir qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua posição hierárquica, salvo com o acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais;
- g) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos do número anterior deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;
- h) O trabalhador terá direito à nova categoria e retribuição, sem prejuízo do disposto na cláusula 31.ª, logo que, no desempenho dessas funções, complete sessenta dias seguidos ou noventa interpolados, em períodos mínimos de três dias seguidos de laboração, no prazo de um ano a contar da primeira transferência;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes, sempre que possível, cursos de formação;
- j) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho,

sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

- l) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e estes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- m) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o trabalhador o solicitar;
- n) Dispensar os trabalhadores, membros das comissões internas ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores para o exercício das suas funções, quando indispensável;
- o) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedido pelo cumprimento do serviço militar obrigatório, quando para tal autorizados;
- p) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;
- q) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- r) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste ACT e da lei geral aplicável.

Cláusula 18.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda trinta dias;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhe faculte os meios necessários;
- l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar quaisquer informações referentes à sua or-

ganização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores da empresa;

- m) Obedecer em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 19.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1. É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;
- f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste ACT ou outras legalmente obrigatórias;
- g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- h) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício do *contrôle* económico e produtivo das actividades da empresa, realizado por intermédio dos legítimos representantes dos trabalhadores, mandatados pela comissão intersindical da empresa ou pela comissão de trabalhadores, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal *contrôle*.

2. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 78.ª deste ACT.

3. Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

B) Direitos sindicais

Cláusula 20.ª

(Direito à actividade sindical)

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da em-

presa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2. A comissão intersindical da empresa é constituída por todos os delegados sindicais.

3. A comissão intersindical da empresa terá um secretariado formado por seis elementos, eleitos entre os delegados sindicais.

4. Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício específico das suas funções.

5. Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa e afixar em lugar apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, tendo sempre em conta que esta actividade não deve colidir com os interesses colectivos dos trabalhadores.

6. O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para cinquenta trabalhadores.

7. O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

Cláusula 21.ª

(Tempo para exercício de funções sindicais)

1. Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra:

Cinco horas por cada trabalhador.

2. O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de trinta minutos por trabalhador, no caso de empresas integradas num grupo económico ou com várias unidades de produção e caso esteja organizada comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

Cláusula 22.ª

(Cedência de instalações)

1. A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente e para seu uso exclusivo, dois locais apropriados e devidamente equipados (um na Venda Nova e outro na Morelena), situados nas instalações da empresa, para o exercício das suas funções.

2. Nas restantes unidades da empresa esta é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado ao exercício das suas funções, sempre que estes o solicitem.

3. Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá instalações julgadas convenientes pela comissão intersindical para os fins em vista.

Cláusula 23.ª

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão intersindical, comissão sindical ou de, pelo menos, cem trabalhadores da empresa.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de vinte horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3. As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela respectiva comissão intersindical da empresa ou, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4. Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de doze horas, do momento em que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso, devendo o mesmo ser feito logo que possível.

Cláusula 24.ª

(Comunicação à empresa)

1. As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais da empresa.

2. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 25.ª

(Proibição de transferência)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 26.ª

(Competência e poderes)

1. Compete aos delegados sindicais:

- a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou investigar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob as suas condições de trabalho ou quaisquer outros pontos de

vista que os afectem, nomeadamente as actividades relacionadas com o previsto na alínea h) da cláusula 19.ª deste ACT;

- b) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos programas de aprendizagem;
- d) Não aceitar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar;
- e) Desempenhar toda as funções que lhe são atribuídas neste acordo com observância dos preceitos nele estabelecidos.

2. A comissão intersindical da empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior, competindo a remuneração daqueles à comissão intersindical da empresa.

3. Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa.

Cláusula 27.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

1. A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2. A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de setenta e duas horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3. Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4. As reuniões efectuadas durante as horas de serviço não implicam perda de retribuição.

5. As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para os efeitos do disposto na cláusula 21.ª

6. Sempre que a reunião seja requerida pela entidade patronal, poderá a comissão, se o julgar conveniente, convocar o plenário de trabalhadores da empresa.

7. As horas despendidas no plenário previsto no número anterior serão contadas, para todos os efeitos, como tempo efectivo e não poderão ser consideradas para os efeitos do estatuído na cláusula 23.ª

8. Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nas reuniões, embora sem direito a voto, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

(Duração do trabalho)

1 — a) O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de horário geral é de quarenta e duas horas semanais, de segunda-feira a quinta-feira das 8 às 17 horas e 30 minutos e à sexta-feira das 8 às 17 horas.

b) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

2 — a) O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos é distribuído de segunda-feira a sexta-feira das 7 às 16 horas e de segunda-feira a sábado das 16 à 1 hora.

b) O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de quarenta e cinco minutos para refeição.

3 — a) O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de três turnos rotativos é distribuído do seguinte modo:

1.º turno — segunda-feira das 0 às 7 horas e de terça-feira a sábado da 1 às 7 horas, sem interrupção para refeição;

2.º turno — de segunda-feira a sexta-feira das 7 às 16 horas;

3.º turno — de segunda-feira a sábado das 16 à 1 hora.

b) O período normal de trabalho diário para os 2.º e 3.º turnos é interrompido por um intervalo de quarenta e cinco minutos para refeição.

c) O trabalho prestado na madrugada de sábado (da 1 às 7 horas) será pago com o acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho nocturno.

4. No estabelecimento dos horários de trabalho será sempre ouvida a estrutura sindical, bem como os trabalhadores neles implicados. A empresa deverá dirigir-se aos sindicatos por intermédio da comissão intersindical da empresa.

5. São mantidos os horários do regime de laboração contínua, bem como a retribuição a dobrar, segundo a fórmula da cláusula 33.ª, para o trabalho ao domingo neste regime.

6. A empresa manterá os horários de menos duração que já se praticam.

Cláusula 29.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2. O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nas condições do número seguinte e desde que haja acordo do trabalhador.

3. A prestação do trabalho só será permitida nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa, ou para satisfazer necessidades de trabalho inadiável, tais como embarque ou desembarque de material ou matérias-primas, e fabrico de materiais que venha a constatar-se urgentíssimo, não tendo sido antecipadamente previsto. Em relação ao trabalho administrativo toma-se como exemplo o trabalho de computador. A fiscalização do que acima fica estabelecido será efectuada pelos delegados sindicais.

4. Deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a vinte e quatro horas, o documento do pedido de horas extraordinárias.

5. O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início e do seu termo, respectivamente.

6. A verificação da não justificação de trabalho extraordinário ficará sujeita a uma multa de 1000\$ por trabalhador, até ao limite de 25 000\$ por infracção, revertendo essa importância para o destino que for decidido em plenário de trabalhadores.

a) A empresa poderá recorrer da multa aplicada para a comissão de conciliação e julgamento no prazo de quinze dias a contar da notificação.

b) O direito de verificação e aplicação da multa prescreve decorridos quinze dias, a contar da efectivação do trabalho extraordinário.

7. Nos casos previstos no n.º 3 poderão os trabalhadores prestar mais que duas horas de trabalho extraordinário consecutivo. Neste caso, os trabalhadores têm direito a descansar no dia de trabalho seguinte a diferença do número de horas que trabalharam além de duas, mantendo, no entanto, a respectiva remuneração.

Cláusula 30.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1. Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2. Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a uma hora do trabalho extraordinário por dia.

3. Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores com remuneração igual ou superior a chefe de secção.

Cláusula 31.ª

(Trabalho por turnos)

1. Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2. Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3. A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

4. Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

5. A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste, em livro próprio.

As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido.

6. Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que mude periodicamente de horário, como decorre do n.º 2 desta cláusula.

7. Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;
- b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;
- c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8. O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuível ao trabalho por turnos.

Se o trabalhador vier a ingressar num nível mais elevado de retribuição e categoria, manterá sempre o direito à retribuição mais elevada de entre as das categorias e profissões em causa (profissão e categoria que exerce e que exercia na altura em que deixou de estar em regime de turnos).

9. O trabalhador que tenha prestado cinco ou mais anos de trabalho a turnos ou mais de doze meses seguidos ou interpolados nos vinte e quatro meses anteriores e seja mudado por razões de produção para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração base acrescida do subsídio de turnos, sendo este automaticamente integrado, até à sua absorção total, nas sucessivas revisões das tabelas salariais, a contar da que resultar das actuais negociações.

10 — a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde

que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de trinta dias, a não ser que prazo inferior seja acordado.

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que por força do disposto no n.º 9 estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos desde que avisados com a antecedência mínima de cinco dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador.

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho a turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a). Em caso de desacordo a decisão final cabe aos ORT.

11. Todos os trabalhadores que não recebam subsídio de turno têm de prestar trabalho num dos horários gerais estabelecidos de acordo com o disposto no n.º 4 da cláusula 28.ª

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.ª

(Retribuições mínimas)

1. As remunerações certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

2. Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida do trabalho.

Cláusula 33.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1. A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

2. Todas as retribuições serão obrigatoriamente processadas na direcção do pessoal, podendo o processamento ser consultado pelos ORT sempre que o solicitem.

3. Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina, carros da empresa para serviço próprio.

4. Aqueles que, dolosamente, contrariem o disposto no número anterior, entende-se que fazem uso abusivo dos bens da empresa, pelo que o seu caso será apreciado pelos órgãos representativos dos trabalhadores ou em plenário de trabalhadores, quando a gravidade do assunto o justifique, sem prejuízo das penalidades previstas na lei.

5. Para efeito de todos os aumentos e reduções de remuneração de carácter legal ou decorrentes deste acordo, o preço/hora será calculado da seguinte forma:

$$\text{Preço/hora} = \frac{12 (\text{remuneração base} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{número de horas semanais de trabalho}}$$

Cláusula 34.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;
- b) 150 %, se o trabalho for prestado ao sábado, domingo, feriado ou dia de descanso semanal, na parte do tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2. Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 35.^a

Cláusula 35.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

1. Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2. As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculadas nos termos da cláusula 33.^a, n.º 5.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de turno)

1. Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração base auferida.

2. Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3. Os trabalhadores do turno da madrugada receberão um prémio de 15\$ diários por presença nesse turno.

Cláusula 37.^a

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, pelo Natal, a um subsídio não inferior a um mês de remuneração. Este subsídio deverá ser pago até 15 de Dezembro.

2. Os trabalhadores com menos de um ano de serviço na empresa terão direito à fracção de subsídio correspondente ao tempo de serviço efectivo prestado, segundo o princípio estabelecido na cláusula 50.^a, n.º 2.

3. Os trabalhadores a prestar serviço militar terão direito ao subsídio de Natal como se se encontrassem ao serviço da empresa.

4. Os trabalhadores com direito a complemento de reforma, nos termos da cláusula 87.^a, receberão um subsídio de Natal igual a esse complemento.

Cláusula 38.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à retribuição normal que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga, pelo menos, oito dias antes.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de férias)

1. Antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2. No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4. O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho em dia de descanso e em feriado)

1. O trabalho prestado num dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito a descansar o dia inteiro (de que não pode prescindir) num dos três dias seguintes à sua escolha e será pago pelo dobro da retribuição normal.

2. Aplica-se ao trabalho prestado em todos os feriados o disposto no número anterior, excepto no que diz respeito ao descanso, quanto aos trabalhadores de laboração contínua, que terão direito a um dia de descanso suplementar por cada feriado em que trabalhem, até ao máximo de cinco dias por ano, que acrescerão às férias.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transferências

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 41.^a

(Definição de deslocações)

1. Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2. Os trabalhadores que efectuem deslocações ao serviço da empresa têm direito a:

- a) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- b) Pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho diário;
- c) Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, a responsabilidade civil cabe à entidade patronal;
- d) Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes.

3. Quando o período de deslocação for superior a doze meses, a empresa pagará as despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos e enteados menores a seu cargo.

Cláusula 42.^a

(Deslocações no continente)

Nas deslocações que não permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho, estes têm direito a:

- a) À sua retribuição normal;
- b) Uma ajuda de custo de 150\$ por cada dia de deslocação;
- c) Um período de descanso suplementar, correspondente a meio dia útil por cada quinze dias seguidos de deslocação.

Cláusula 43.^a

(Deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes)

1. As deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo de 200\$ por cada dia de deslocação nas ilhas adjacentes e de 300\$ no estrangeiro;
- c) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada quinze dias seguidos de deslocação.

2. O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

3. Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo, a fixar pela entidade patronal com o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores,

de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado.

Cláusula 44.^a

(Doença do pessoal deslocado)

1. Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2. Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 42.^a, assim como as previstas no n.º 1 da cláusula 43.^a, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3. No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho, aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a) No caso de perda de direitos como beneficiário da caixa de previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentos, durante o período de incapacidade;
- b) No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores de retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 45.^a

(Seguro do pessoal deslocado)

1. O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, no valor de 2000 contos para a deslocação no estrangeiro e ilhas adjacentes e de 1000 contos para deslocações no continente.

2. Mediante acordo da administração e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

3. As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertence ao trabalhador.

Cláusula 46.^a

(Transporte do pessoal deslocado)

1. Todos os trabalhadores deslocados têm direito a viagem em 1.^a classe quando o transporte for ferroviário e em classe de turismo quando o meio de transporte for o avião.

2. Compete à empresa o pagamento das despesas de transporte e de preparação das deslocações.

Cláusula 47.^a

(Férias do pessoal deslocado)

1. Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2. No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3. Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito às viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local.

4. No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição bem como ao respectivo subsídio igual àquela que receberia no local habitual de trabalho, e as viagens até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5. Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de setenta e duas horas) por cada cento e vinte dias de ausência consecutiva.

Cláusula 48.^a

(Transferências de trabalhadores)

1. A empresa poderá transferir o trabalhador do seu local habitual de trabalho desde que este dê o seu acordo, por escrito.

2. Verificando-se o estabelecido no número anterior, a empresa custeará todos os encargos inerentes e ou resultantes dessa mesma transferência.

3. Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local não seja fixo.

4. O disposto no n.º 3 não é aplicável aos trabalhadores que (por escrito) solicitem e obtenham a transferência.

5. Os encargos inerentes e ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores e constar do documento escrito mencionado no n.º 1.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

(Descanso semanal e feriados)

1. Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2. São considerados feriados os seguintes dias:

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

§ único. Para os trabalhadores da delegação do Porto o dia 24 de Dezembro é substituído pelo dia 24 de Junho.

3. Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins de semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pela CT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 50.^a

(Férias)

1. A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, trinta dias de férias seguidos.

2. Os trabalhadores abrangidos por este acordo, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro. A proporção para cálculo do período de férias é de dois dias e meio seguidos por cada mês de trabalho. Estes trabalhadores deverão, em princípio, gozar as suas férias nos meses de Novembro e Dezembro.

3. As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período, referido no corpo desta cláusula, seja gozado interpoladamente. Neste caso, atender-se-á a vinte e dois dias de segunda-feira a sexta-feira, incluindo feriados.

Cláusula 51.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

1. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, a não ser nos casos de cessação do contrato de trabalho e de trabalho eventual e ainda nos casos expressamente previstos neste ACT.

2. Exceptua-se do disposto no n.º 1 desta cláusula o caso previsto no n.º 2 da cláusula 53.^a

Cláusula 52.^a

(Encerramento das instalações para férias)

1. Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos desde que os sindicatos, através da comissão intersindical da empresa, dêem o paracer favorável, pelo período de vinte e um dias consecutivos.

2. Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

Cláusula 53.^a

(Férias e serviço militar)

1. O trabalhador que vá prestar serviço militar gozará as férias a que tiver direito à data da incorporação antes de deixar a empresa, desde que avise com um mínimo de quarenta e oito horas de antecedência.

2. Se o trabalhador não puder avisar a entidade patronal, dentro daquele prazo, de que quer gozar as suas férias, receberá como compensação a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio completo.

3. Aos trabalhadores que após a passagem à disponibilidade regressem à empresa ser-lhes-á concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro, de harmonia com a legislação em vigor à data de regresso, salvo se o ano de passagem à disponibilidade coincidir com o ano de incorporação.

Cláusula 54.^a

(Interrupção das férias)

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

2. A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios. Esta posição só produzirá efeitos depois de acordada pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3. Se depois da fixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

A alteração da época de férias, ou a sua interrupção, terá de merecer o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

(Cumulação de férias)

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

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

Cláusula 56.^a

(Época de férias)

1. A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2. Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta dos órgãos representativos dos trabalhadores e da entidade patronal com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

3. Exceptuando o disposto no n.º 1, a época de férias será fixada entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4. Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

5. A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

Cláusula 57.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 58.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1. A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2. O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 59.^a

(Licença sem retribuição)

1. A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2. Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no n.º 1 desta cláusula.

3. O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao Sindicato pela empresa no mapa de quotização.

4. Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 60.^a

(Definição de falta)

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

2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta. A contabilização destes tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, o período normal de trabalho diário é de sete horas para os horários de laboração contínua, de sete horas e trinta minutos se o horário for de trinta e sete horas e trinta minutos semanais ou de oito horas e trinta minutos nos restantes casos.

Cláusula 61.^a

(Tipos de faltas)

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 62.^a

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1. São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito e com cópia para o trabalhador;
- b) Onze dias seguidos, excluindo os dias de des-canso intercorrentes, por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

- 1 — Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- 2 — Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- 3 — Aplica-se o disposto no n.º 2 ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Um dia, por ocasião de nascimento de filho (esta regra é aplicada ao parente em 1.º grau da parturiente solteira, viúva ou divorciada), excepto por dificuldades de nascimento, cujo prazo, devidamente justificado, poderá alongar-se até três dias;

e) Prestação de cada prova de exame ou de «exame de frequência» em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, durante um dia por cada prova ou provas que ocorram no mesmo dia, sem prejuízo do disposto nas cláusulas referentes aos trabalhadores em regime de estudos;

f) As dadas pelo tempo indispensável à doação gratuita de sangue;

g) As faltas que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;

h) As derivadas de impossibilidade de prestar trabalho directamente ligadas às funções de previdência, autarquias locais, associações humanitárias, comissões paritárias e outras comissões emergentes deste acordo, quando absolutamente indispensável;

i) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador;

j) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória a prisão efectiva com trânsito em julgado, salvo se os órgãos representativos dos trabalhadores decidirem o contrário;

l) Os trabalhadores podem faltar um dia por mês para tratar de assuntos do seu interesse, tempo esse que pode ser gasto em fracções cujo 1.º período, em dias diferentes, não poderá ser inferior a uma hora, devendo, no entanto, avisar previamente a entidade patronal, salvo em caso de força maior.

Estas faltas não poderão ser dadas em «pontes», início ou fim de férias e ainda, nos casos de feriados à sexta-feira, na quinta-feira anterior e segunda-feira posterior e, nos casos de feriado à segunda-feira, na sexta-feira anterior e terça-feira posterior;

- m) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença devidamente justificados.

Cláusula 63.^a

(Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, por escrito e com cópia para o trabalhador, com indicação expressa de não pagamento.

Cláusula 64.^a

(Faltas injustificadas)

Consideram-se integradas neste grupo todas as faltas não previstas nas cláusulas 62.^a e 63.^a e ainda as faltas não comunicadas nos termos da cláusula 66.^a, ressalvado o disposto no n.º 4 da cláusula seguinte.

Cláusula 65.^a

(Consequência das faltas)

1. As faltas referidas na cláusula 62.^a não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2. As faltas referidas na cláusula 64.^a, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3. A falta de veracidade dos factos alegados, referidos nas cláusulas 62.^a e 63.^a, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 64.^a, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4. As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

5. Nas faltas referidas nas cláusulas 63.^a e 64.^a, a perda de retribuição correspondente ao tempo útil a que respeitam pode ser, por opção do trabalhador, substituída pela diminuição de igual tempo no período de férias imediato, e até um terço desse período.

6. Para a contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência.

Cláusula 66.^a

(Comunicação de faltas)

Todas as faltas deverão ser comunicadas, se possível, dentro do período de trabalho diário, com excepção das referidas na alínea b) da cláusula 62.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 67.^a

(Impedimentos prolongados)

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, ou actividade sindical prolongada, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, lhe estavam a ser atribuídas por força deste acordo.

Cláusula 68.^a

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço.

CAPÍTULO VIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

(Causas da cessação do contrato)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

Cláusula 70.^a

(Cessaçã por mútuo acordo)

1. É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2. A cessação por mútuo acordo deve 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 de trabalho.

4. 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.

5. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6. No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha 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 71.^a

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3. Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 72.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1. Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave, ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) Vinte dias úteis seguidos ou trinta interpolados de faltas sem qualquer justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável na lei geral;
- e) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

Cláusula 73.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1. Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos neste acordo;
- d) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
- e) A lesão dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
- f) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador; quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos da-quele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 17.^a e 19.^a;

i) Aplicação de sanção abusiva.

2. Quando da invocação de justa causa de despedimento, nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, ao seu sindicato e aos ORT, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa, até quinze dias antes da execução da decisão.

3. O trabalhador só pode invocar justa causa de despedimento desde que os ORT dêem a sua aprovação aos motivos invocados.

4. É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador se não for observado o disposto nos números anteriores.

Cláusula 74.^a

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

Não haverá despedimentos sem justa causa.

Cláusula 75.^a

(Ausência de justa causa)

1. Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas na cláusula 72.^a, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver perdoado à outra parte.

2. Presume-se não constituírem os factos alegados justa causa quando, entre o momento em que a parte ofendida teve conhecimento deles e a sua invocação, mediou um intervalo superior a trinta dias.

Cláusula 76.^a

(Determinação da justa causa)

1. A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 90.^a

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

3. 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.

4. Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 78.^a

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

6. Para apreciação da 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.

7. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal 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 trinta dias.

Cláusula 77.^a

(Rescisão com responsabilidade da entidade patronal)

1. A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2. A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3. Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 78.^a

(Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador)

1. Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea a) do n.º 1 da cláusula 73.^a, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

- a) Um mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até dez anos de antiguidade, no mínimo de seis meses;
- b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver dez ou mais, mas menos de quinze anos de antiguidade;

c) Dois meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver quinze ou mais anos de antiguidade.

2. Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 79.^a

(Denúncia unilateral do contrato pelo trabalhador)

1. Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de:

- a) Dez dias por cada ano de casa, até ao máximo de trinta dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Quinze dias por cada ano de casa, até ao máximo de sessenta dias, para os trabalhadores que desempenham cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade.

2. Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

3. A falta de aviso prévio previsto no n.º 1 obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 80.^a

(Falência da empresa)

1. A declaração judicial da falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3. Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 78.^a deste ACT.

Cláusula 81.^a

(Cessação do contrato por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos seguintes casos:

- 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 n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

CAPÍTULO IX

Trabalho das mulheres e dos menores

Cláusula 82.^a

(Trabalho feminino)

Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, devendo sessenta ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes trinta ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo. Durante aquele período a empresa obriga-se a pagar um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição base.

1. Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

2. No caso de aborto ou de parto de nado-morto o período referido em b) será de trinta dias, no máximo, tempo este que deverá ser graduado pelo médico.

3. O direito de faltar no período de maternidade previsto nesta alínea cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto;

- c) Concessão de dois períodos até quarenta e cinco minutos cada um, mais o tempo necessário para a deslocação até à creche da empresa, ou de uma hora por dia, quando acumulados, para as mães alimentarem os filhos durante o 1.º ano, sem que haja perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias. É obrigatório para a empresa a manutenção da creche;
- d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês durante o

período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento;

- e) Desde que, por atestado médico, a gravidez seja comprovada, a empresa concederá à trabalhadora, até que se verifique o parto, subsídio mensal de 400\$, e, bem assim, mediante informação do médico da empresa, deverá ser-lhe fornecida uma alimentação adequada. Para este efeito o mesmo prescreverá diariamente um prato para as grávidas.

Cláusula 83.^a

(Trabalho de menores)

1. Os responsáveis pela direcção da empresa e restante pessoal dos quadros, obrigam-se a velar e a estimular a preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta na empresa.

2. Compete aos delegados sindicais zelar pelo cumprimento do ponto anterior.

3. Aos menores de 18 anos, é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas, excepto para os trabalhadores do bar que poderão prestar serviço até às 21 horas.

4. É vedado à entidade patronal utilizar menores de 18 anos em trabalhos sem vigilância, máquinas ou equipamentos que possam pôr em causa a sua integridade física, e, nomeadamente, em serviços sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou onde haja perigo evidente de electrocução.

CAPÍTULO X

Previdência, assistência e reforma

Cláusula 84.^a

(Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 85.^a

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1. Em caso de acidente ou doença profissional contraída ao serviço da empresa, fica a entidade patronal obrigada a promover a recuperação do trabalhador pelos melhores e mais modernos meios clínicos conhecidos, caso se verifique que os serviços da previdência ou da empresa seguradora não oferece as garantias que a gravidade do caso possa carecer.

2. Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribui-

ção da nova função — acrescida da pensão relativa à incapacidade — for inferior àquela a que o trabalhador tiver direito, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3. Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a retribuição a que o trabalhador tiver direito e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que lhe sejam atribuídas.

4. Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 2, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5. No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição a que o trabalhador tiver direito e a respectiva indemnização legal.

6. Toda a situação anormal (resultante de acidentes de trabalho ou doenças profissionais envolvendo um número considerável de trabalhadores) poderá ser passível de resolução diferente da prevista nos números anteriores, desde que a entidade patronal invoque e prove que da sua aplicação poderá resultar uma situação de inviabilidade económico-financeira para o prosseguimento da actividade da empresa. Neste caso, competirá à entidade patronal e aos ORT encontrar soluções concretas que, não esquecendo os legítimos interesses dos trabalhadores afectados, não conduzam à situação atrás referida.

Cláusula 86.*

(Assistência na doença)

1. A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

- a) Verificada baixa por doença, e durante o máximo de cento e trinta dias por ano, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva caixa de previdência. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto dos ORT. Nessa situação o trabalhador só terá direito à remuneração base;
- b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verificarem durante essa situação;
- c) Assegurar o pagamento da assistência médica, hospitalar e ainda quaisquer aparelhos de correcção que o doente necessitar, na parte não paga pelas instituições de previdência, a partir de 200\$. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas;

d) Desde que as circunstâncias o justifiquem, os ORT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea anterior.

2. A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da previdência e da entidade seguradora.

Cláusula 87.*

(Reformas)

1. A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e o ordenado mínimo nacional.

2. A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 88.*

(Formação profissional)

1. Os trabalhadores que frequentem cursos secundários médios ou superiores, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu trabalho, conforme as necessidades, e sem prejuízo da retribuição normal.

a) Estes trabalhadores optarão, entre os horários praticados na empresa, por aquele que melhor satisfizer as suas necessidades de estudo.

2. Deve ser feita prova de aproveitamento com base em 50 % em relação às cadeiras do curso ou passagem de ano.

3. Em caso de estudos cujo aproveitamento escolar final ofereça dúvidas à entidade patronal, deverá a prova de aproveitamento ser feita através de uma análise conjunta de representantes da entidade patronal e dos delegados sindicais.

4. Ficam assegurados os desdobramentos do período de férias em número que se coadune com as necessidades do trabalhador em regime de estudo.

5. Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, em cada ano escolar, dez dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas, sem perda de remuneração, para facilitação de exames.

6. Os trabalhadores, sempre que lhes for exigido, ficam obrigados a fornecer provas para beneficiarem dos direitos consignados nos números precedentes.

7. Cessarão estes direitos logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante.

8. Os serviços de pessoal e os ORT, podendo estes delegar numa subcomissão de trabalhadores-estudan-

tes, deverão providenciar no sentido de elaborar um regulamento para estes últimos de acordo com o espírito desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 89.^a

(Sanções disciplinares)

1. As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Rescisão com justa causa.

2. Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma pena na mesma infracção.

3. A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, seis dias consecutivos, e em cada ano civil o total de trinta dias.

4. A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao Sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de cinco dias:

- a) Qual a penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

Cláusula 90.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1. Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2. O procedimento disciplinar será reduzido a escrito e o respectivo processo deverá ser facultado ao contencioso do sindicato quando este o solicitar.

3. O processo escrito referido no número anterior deverá obrigatoriamente ser presente aos delegados sindicais.

4. O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até trinta dias depois da data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar tiverem conhecimento da infracção.

5. Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador será dado conhecimento, por escrito, dos artigos de acusação, aos quais o trabalhador deverá responder também por escrito no prazo de dez dias, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

6. A entidade patronal deverá decidir, no prazo de dez dias, após a entrega da defesa do trabalhador, e desta decisão pode o trabalhador interpor recurso no prazo máximo de trinta dias, devendo, no entanto, manifestar esse desejo no prazo de dez dias a contar da data em que tomou conhecimento da decisão.

7. A execução da sanção terá lugar nos trinta dias de presença do trabalhador subsequentes à decisão definitiva.

8. A acção disciplinar prescreve no prazo de seis meses após a data em que a falta foi cometida.

9. Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho do presumível infractor, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

10. Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 91.^a

(Relevação das sanções disciplinares)

1. Ao fim de cinco anos sem qualquer sanção disciplinar serão retiradas do registo próprio todas e quaisquer sanções tidas até esse momento.

2. É estritamente proibido à entidade patronal invocar para qualquer efeito sanções que já tenham sido retiradas nos termos do número anterior.

CAPÍTULO XIII

Serviço social de trabalho

Cláusula 92.^a

(Princípio geral)

A empresa manterá o serviço social do trabalho já existente, que continuará a ser exercido consoante as necessidades da empresa por um ou mais técnicos de serviço social (assistentes sociais e auxiliares) devidamente diplomados por institutos oficialmente reconhecidos.

Cláusula 93.^a

(Objectivo)

O serviço social tem por objectivo colaborar na melhoria das condições sócio-laborais, bem como participar na prevenção e resolução de disfunções sociais delas decorrentes.

Cláusula 94.^a

(Funções do serviço social)

1. Colaborar com os órgãos competentes da empresa na formulação da política social.

2. Participar na programação da actividade da empresa nos aspectos sociais e suas implicações nos trabalhadores.

3. Programar e administrar a sua actividade específica, de acordo com os objectivos da empresa e os do próprio serviço.

4. Colaborar na administração das obras sociais da empresa, promovendo a efectiva participação dos trabalhadores na sua programação e gestão.

5. Emitir pareceres técnicos, devidamente fundamentados, sobre as implicações sociais de situações individuais, de grupos ou colectivas, que devem ser consideradas para decisões na empresa.

6. Colaborar com os demais órgãos técnicos da empresa, sempre que a natureza da sua actuação implique a consideração de aspectos sociais e, consequentemente, a necessidade de uma intervenção complementar nas situações em referência.

7. Responsabilizar-se pela prestação de ajuda aos trabalhadores nas acções por eles empreendidas para a solução de problemas de adequação sócio-profissional.

8. Responsabilizar-se pela efectiva individualização das normas gerais e direitos sociais previstos na legislação em vigor.

9. Providenciar no sentido de haver uma informação clara e actualizada sobre os recursos sociais da comunidade e os seus níveis de resposta às necessidades da população trabalhadora, não directamente ligadas com a sua função na empresa.

10. Colaborar com entidades, organismos e serviços da comunidade que tenham objectivos afins.

Cláusula 95.^a

(Condições de exercício do serviço social)

1. Aos técnicos do serviço social é assegurada a salvaguarda de segredo profissional, pelo que lhes é garantido:

- a) A não exigência de informações, de carácter privado, sobre os trabalhadores;
- b) A inviolabilidade do correio recebido e expedido;
- c) Gabinete, telefone, ficheiro e arquivo particular.

2. É garantido a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo o livre acesso ao serviço social, sem que para isso se torne necessária a comunicação ao respectivo chefe hierárquico do assunto que pretende tratar.

3. Ao técnico de serviço social não podem ser atribuídas funções que de qualquer forma impliquem acções de fiscalização ou disciplinares ou indirectamente possam prejudicar a carreira profissional dos trabalhadores.

4. Os técnicos de serviço social são responsáveis pela escolha e aplicação dos processos utilizados nos actos profissionais.

5. Aos técnicos de serviço social em serviço na empresa é garantido o acesso a todos os escalões de

hierarquia, assim como o acesso aos locais de trabalho.

6. O serviço social deve estar na dependência directa do nível hierárquico em que se decida a política interna respeitante ao pessoal, para salvaguarda dos aspectos humanos na empresa.

7. A entidade patronal providenciará os meios de deslocação do técnico do serviço social no exercício da sua função.

8. O serviço social funcionará como assessor da comissão de segurança e do serviço de medicina do trabalho e em estreita colaboração com os órgãos representativos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 96.^a

(Princípio geral)

A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em condições de higiene, observando o respectivo regulamento anexo a este acordo (anexo III) e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 97.^a

(Constituição da comissão de segurança)

Na empresa haverá uma comissão de segurança, por estabelecimento fabril, com a seguinte constituição:

a) C/ acção deliberativa:

Director do estabelecimento fabril;
Encarregado de segurança;
Médico do trabalho;
Três delegados: um electricista, um metalúrgico e um químico. Em caso de empate o encarregado de segurança terá voto de qualidade;

b) C/ acção acessória:

Chefe serviço de incêndio;
Chefe serviço de pessoal;
Assistente social;

c) Sempre que se verifique que essa comissão não cumpra o que fica expresso neste acordo, poderão os trabalhadores providenciar para que sejam feitas inspecções por organismos particulares especializados para esse efeito;

d) A comissão será presidida pelo director do estabelecimento e secretariada pelo encarregado de segurança;

e) Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão designados anualmente pelos trabalhadores, com o acordo dos sindicatos respectivos.

Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 98.*

(Atribuições)

A comissão de segurança terá nomeadamente as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento, no que respeita à higiene e segurança no trabalho, das disposições legais, das cláusulas deste acordo colectivo de trabalho, dos regulamentos internos e de outras instruções;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou mudados de posto de trabalho, recebam formação e conselhos necessários em matérias de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrados de carácter oficial, ou emanados da direcção da empresa, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessarem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios bem visíveis, esclarecendo os locais de trabalho se tal for aconselhável;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa, e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar recomendações à direcção do estabelecimento, destinadas a evitar acidentes, e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, à segunda Repartição da Direcção-Geral do Trabalho e aos sindicatos. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem. Estes relatórios devem ainda ser afixados por período não inferior a um mês para esclarecimento de todos os trabalhadores;
- m) Manter colocado em locais estratégicos, equipamento próprio para primeiros socorros e evacuação de acidentados;
- n) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios;

- o) Promover a instrução permanente de todo o pessoal em matéria de segurança, através de aulas, demonstrações e exercícios necessários;
- p) Apreciar e fazer cumprir os problemas apresentados pelo encarregado de segurança relativamente a prioridades de trabalho relativos ao seu sector.

Cláusula 99.*

(Funcionamento)

A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

a) Qualquer elemento da comissão de segurança, poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da mesma.

b) A comissão de segurança pode solicitar a comparecência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

c) A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

d) Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 100.*

(Encarregado de segurança)

1. A empresa nomeará uma pessoa que trabalhe a tempo inteiro a quem caberá tratar de todas as questões relativas à higiene e segurança do trabalho.

2. Este cargo só pode ser cumulado com outras funções desde que o encarregado de segurança e os órgãos representativos dos trabalhadores considerem que as suas funções habituais não são prejudicadas por esta cumulação.

3. O encarregado de segurança será o elemento que, directamente, responde pelo executivo perante a comissão de segurança.

4. O encarregado de segurança poderá solicitar o apoio de pessoal da empresa ou de peritos de higiene e segurança, para o perfeito desempenho das suas funções.

Cláusula 101.*

(Nomeação — Condições preferenciais)

1. O encarregado de segurança deverá ser preferencialmente recrutado nos quadros de pessoal da empresa.

2. Para a sua nomeação deverá ter-se em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

3. O encarregado de segurança deverá possuir curso de especialidade ministrado por entidade particular ou oficial de reconhecida competência.

4. Se no acto da nomeação não puder ser satisfeito o número anterior desta cláusula, deverá a empresa custear todas as despesas relativas à formação do encarregado de segurança bem como a actualização e alargamento dos seus conhecimentos enquanto durar o exercício das suas actividades.

Cláusula 102.ª

(Prioridade dos trabalhos de segurança)

1. Sempre que o encarregado de segurança, para o cabal cumprimento das funções que lhe estão confiadas, tiver de recorrer aos serviços da empresa, os trabalhos por ele pedidos terão prioridade.

2. Em caso de conflito deverá o encarregado de segurança submeter à apreciação e decisão da comissão de segurança o ponto controverso.

CAPÍTULO XV

Comissão de trabalhadores

Cláusula 103.ª

(Constituição)

A comissão de trabalhadores é constituída por catorze elementos que representarão obrigatoriamente os principais sectores da empresa.

Cláusula 104.ª

(Eleição, duração do mandato e estatutos)

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do seu mandato e seus estatutos são determinados pelo plenário dos trabalhos da empresa.

Cláusula 105.ª

(Atribuições)

1. Esta comissão trabalhará em paralelo e estreita colaboração com as outras comissões que existam ou venham a existir dentro da empresa, tendo em vista o reforço da unidade das classes trabalhadoras e da sua mobilização para o processo revolucionário.

2. São suas atribuições, entre outras, as de *controlo* operário sobre todos os sectores da empresa, a fiscalização do funcionamento de serviços sociais (refeitório, creche, etc.).

3. Para o exercício da sua actividade, a CT receberá da entidade patronal as informações que considerar necessárias.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 106.ª

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar qualquer prejuízo para o pessoal, designadamente

baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor, excepto as expressamente previstas neste ACT.

Cláusula 107.ª

(Distribuição de lucros)

Quando da apresentação do balanço e contas e no caso de haver lucros cabe aos órgãos representativos dos trabalhadores apreciar o montante destinado pela entidade patronal para a satisfação dos reais interesses colectivos dos trabalhadores da Cel-Cat, competindo a estes a melhor aplicação do montante atribuído.

Cláusula 108.ª

(Montante global)

O montante global a afectar ao acréscimo de retribuição, incluindo encargos, é de 20 000 contos em 1977 e de cerca de 16 000 contos de Janeiro a Agosto de 1978, com o subsídio de férias.

Cláusula 109.ª

(Órgãos internos)

1. Os órgãos internos representativos dos trabalhadores são os expressamente previstos neste ACT ou os que vierem a ser determinados por lei.

2. Para o completo exercício das suas funções, estes órgãos poderão criar subcomissões.

Cláusula 110.ª

(Abono para falhas)

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimento ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono mensal para falhas de 500\$.

Cláusula 111.ª

(Comissão paritária)

1. No prazo de dois meses, formar-se-á na empresa uma comissão paritária com o fim de interpretar as suas disposições.

2. O funcionamento da comissão será definido por acordo entre a entidade patronal e os sindicatos representativos da maioria dos trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusulas transitórias

1. No fim do primeiro período de vigência deste ACT, a empresa obrigar-se-á à integração automática dos trabalhadores do actual nível IV no nível V e respectiva equiparação salarial.

2. As remunerações base das tabelas constantes do anexo I deste ACT serão acrescidas de 1300\$ a partir de 1 de Janeiro de 1978.

ANEXO I

Nível	Designação da categoria	Classe	Remuneração
I	Auxiliar de copa Auxiliar de cozinha Servente de limpeza (feminino)	—	8 300\$00
II	Auxiliar de <i>contrôle</i> fabril Auxiliar de laboratório Classificador Dobadeira-torcedeira Embalador Operador de ensaios de cabos telefónicos Operador de ensaios eléctricos preliminares Operador de máquinas de xerocópia Preparador de amostras Preparador de cordões extensíveis Preparador-ensaaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	7 500\$00 8 300\$00 8 800\$00
	Ajudante de cozinha Despenseiro Empregada de creche	—	8 800\$00
	Operário não especializado	—	9 200\$00
III	Ajudante de motorista Empregado de refeitório Guarda ou vigilante	—	9 900\$00
	Contínuo (menor de 21 anos) Contínuo (maior de 21 anos)	—	7 500\$00 9 900\$00
IV	Carpinteiro de bobinas Distribuidor de materiais ou produtos Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Lubrificador Operador de autoclave Operador de máquinas de bobinar Operador de máquinas de ensaiar Operador de máquinas de pintar Operador de máquinas de toronar e roscar Pintor de bobinas Preparador de enchimento de cabos Preparador de matérias-primas Trabalhador de armazém	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	7 500\$00 9 600\$00 10 100\$00
	Telefonista	2.ª 1.ª	9 600\$00 10 100\$00
	Porteiro ou fiscal Preparador de quadros de mostruário	—	10 100\$00
V	Cableador metalúrgico Carpinteiro de limpos Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte Controlador de produção Controlador de materiais ou produtos Estanhador Extrusador Operador de máquinas de armar Operador de máquinas de cortar e preparar papel Operador de máquinas de enfiar Operador de máquinas de isolar Operador de máquinas de quadrar Operador de máquinas de torcer Operador de máquinas de trançar fios metálicos Operador de secagem eléctrica de cabos Pedreiro Pesador Pintor Prensador	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	7 500\$00 9 700\$00 10 200\$00

Nível	Designação da categoria	Classe	Remuneração
V	Processador de borracha ou plástico	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	7 500\$00 9 700\$00 10 200\$00
	Processador de impregnação de cabos		
	Rectificador de feiras		
	Reparador de cabos		
V	Trefilador	2.ª 1.ª	9 700\$00 10 200\$00
	Cozinheiro		
	Auxiliar de encarregado de refeitório		
	Chefe de vigilância		
VI	Conferente	—	10 200\$00
	Encarregado de limpeza		
	Motorista		
	Canalizador		
VI	Electricista-bobinador	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	7 500\$00 8 000\$00 8 900\$00 9 700\$00 10 400\$00
	Electromecânico de manutenção industrial		
	Fresador mecânico		
	Serralheiro mecânico		
VI	Soldador	—	10 400\$00
	Torneiro mecânico		
	Cobrador (e empregado de serviços externos)		
	Fogoeiro		
VII	Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos	Estagiário Oficial	9 700\$00 10 200\$00
	Agente de gestão de materiais		
	Agente de métodos		
	Analista de ensaios físico-químicos		
VII	Escriturário	Praticante Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	7 500\$00 9 700\$00 10 200\$00
	Orçamentista de cabos eléctricos		
	Planificador		
	Programador de produção		
VII	Técnico de ensaios eléctricos	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3.ª Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	7 500\$00 8 000\$00 8 900\$00 9 900\$00 10 500\$00 11 600\$00
	Desenhador		
	Electromecânico de instrumentos de medida e <i>contrôle</i> industrial		
	Operador (informática)		
VII	Promotor de vendas	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até três anos Mais de três anos Mais de cinco anos	7 500\$00 8 700\$00 9 900\$00 10 700\$00 11 665\$00
	Agente de publicidade		
	Caixa		
	Educadora de infância		
VII	Encarregado de produção	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	7 500\$00 8 700\$00 9 900\$00 10 500\$00 11 600\$00
	Encarregado de refeitório		
	Encarregado de sector		
	Encarregado de vendas		
VII	Agente de publicidade	3.ª 2.ª 1.ª	9 900\$00 10 500\$00 11 600\$00
	Caixa		
	Educadora de infância		
	Encarregado de produção		
VII	Encarregado de refeitório	Oficial de 3.ª Oficial de 2.ª Oficial de 1.ª	9 900\$00 10 700\$00 12 305\$00
	Encarregado de sector		
	Encarregado de vendas		
	Encarregado de publicidade		
VII	Caixa	—	11 600\$00
	Educadora de infância		
	Encarregado de produção		
	Encarregado de refeitório		
VII	Encarregado de sector	—	11 600\$00
	Encarregado de vendas		
	Encarregado de publicidade		
	Encarregado de produção		

Nível	Designação da categoria	Classe	Remuneração
VII	Enfermeira-puericultora Enfermeiro Escriturário-secretário Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Fiel de armazém Técnico estagiário (diplomado)	—	11 600\$00
	Encarregado electricista Encarregado serralharia	—	11 800\$00
VIII	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção	—	13 000\$00
	Chefe de secção Desenhador projectista Maquetista arte final Técnico auxiliar (diplomado) Técnico de serviço social	—	13 500\$00
	Programador (informática)	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	10 500\$00 11 600\$00 13 500\$00
IX	Chefe de serviço Técnico de serviço	—	16 000\$00
X	Chefe de departamento Técnico de departamento	—	18 500\$00
XI	Director de serviços Técnico adjunto da direcção	—	22 000\$00
XII	Director de sector ou de divisão	—	26 000\$00
XIII	Director geral	—	29 000\$00

Tabela de vencimentos para aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano	3.º ano
15 anos	5 500\$00	6 000\$00	6 500\$00
16 anos	6 000\$00	6 500\$00	—\$
17 anos	6 500\$00	—\$	—\$

1. Os aprendizes admitidos com 14 anos terão o vencimento de 4500\$.

ANEXO II

1. Os trabalhadores dos vários níveis para quem se não prevê carreira profissional vencerão os ordenados constantes nas tabelas do anexo I.

2. Os trabalhadores dos níveis II, IV e V e o preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos (nível VI), com carreira profissional, têm no máximo: um ano como praticante, três anos na classe de 2.ª, findos os quais serão automaticamente promovidos a 1.ª; o fogueiro do nível VI tem, no máximo, um ano como estagiário.

3. O tempo na classe de praticante conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1. O período máximo em que o trabalhador, após a sua admissão, pode transitar de posto de trabalho é de três meses.

3.2. A transferência de um para outro posto de trabalho durante os primeiros três meses tem de merecer o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores.

4. A aprendizagem para os trabalhadores do nível VI (canalizador, electricista, bobinador, electromecânico de manutenção industrial, frezador mecânico, soldador, torneiro mecânico e serralheiro mecânico) nunca pode ser superior a três anos.

5. A idade mínima de admissão para os aprendizes e paquetes é de 15 anos e a idade máxima é de 17 anos (com prejuízo do n.º 1 da cláusula 4.ª deste ACT).

5.1. Os órgãos representativos dos trabalhadores poderão autorizar a admissão de aprendizes com 14 anos de idade, havendo, neste caso, lugar a quatro anos de aprendizagem.

6. Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade, se não possuírem as habilitações literárias para transitar para profissional de escritório, serão promovidos a contínuos.

7. A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderá ser realizada dentro ou fora da empresa.

7.1. Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da Cel-Cat e que o provem ficarão dispensados da prova de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

8. Os trabalhadores menores do nível VI habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.º ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão seis meses como praticantes do 2.º ano.

8.1. Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

9. Logo que os trabalhadores findem o período de aprendizagem, ingressam automaticamente no período de tirocínio a que correspondem as categorias de praticante do 1.º e do 2.º ano e de pré-oficial do 1.º e 2.º ano.

10. Os trabalhadores do nível VII têm a carreira profissional indicada na tabela salarial (anexo I).

10.1. A admissão em qualquer classe diferente de estagiário do 1.º ano para as categorias profissionais que prevejam carreira, bem como para as que não se prevê, só poderá ser efectuada por prestação de provas ou quando o sindicato ou a outra empresa atestem a categoria e classe.

10.2. O tempo máximo de permanência na 3.ª e 2.ª classe é de dois anos em cada uma.

11. Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como «de efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

Entende-se como não efectivo serviço um número de faltas superior a um terço e motivadas por doença, em relação ao período necessário para a promoção, cabendo aos órgãos representativos dos trabalhadores analisar se esta se torna ou não efectiva.

No caso de não promoção passado um ano, verificar-se-á novamente a contagem para a efectividade de serviço.

11.1. A promoção à 1.ª classe será decidida pela comissão intersindical, quando for apresentado relatório pelo superior hierárquico propondo a não promoção.

12. Sempre que um trabalhador transitar para os níveis VI e seguintes, conservando a classe, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

13. O disposto nos n.ºs 11 e 11.1 deste anexo II deverá ser aplicado na contagem de todos os tempos retroactivos para efeito de reclassificação.

14. A habilitação escolar mínima exigida para admissão nos quadros da empresa é a escolaridade obrigatória.

14.1. O curso do ensino secundário ou equivalente é exigido na admissão para as seguintes categorias profissionais e sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 4.ª deste ACT:

Agente de gestão de materiais;
Agente de métodos;
Agente de publicidade;
Analista de ensaios físico-químicos;
Caixa;
Desenhador;
Desenhador-projectista;
Escriturário;
Escriturário-secretário;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Maquetista de arte final;
Operador (informática);
Orçamentista de cabos eléctricos;
Planificador;
Programador (informática);
Programador de produção;
Promotor de vendas;
Técnico de laboratório de ensaios eléctricos.

15. Para o preenchimento de lugares de chefe de secção e demais categorias indicadas no nível VIII, bem como as mencionadas nos níveis IX, X, XI, XII e XIII, observar-se-á sempre o disposto na cláusula 5.ª, devendo os candidatos possuir as habilitações mínimas e necessárias para o lugar a preencher, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 4.ª deste ACT.

16. Em todas as admissões os trabalhadores terão de apresentar documento oficial comprovando as suas habilitações escolares.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

1. A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2. A empresa obriga-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

Artigo 3.º

A limpeza e conservação devem ser feitas nas horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando

essas operações possam ser feitas com inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho. Cada trabalhador é responsável pela limpeza do sector, máquina ou equipamento que lhe esteja adstrito.

Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

Arejamento e ventilação

Artigo 5.º

1. Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados de acordo com as condições específicas de cada local.

2. A capacidade mínima de ar respirável por pessoa deverá ser a estipulada pelos organismos oficiais.

Artigo 6.º

É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente duma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições do trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

Artigo 7.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 8.º

1. Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

2. Fica a empresa obrigada a, num período de tempo o mais breve possível, consultar o organismo

nacional competente relativamente a esta matéria, ficando obrigada a proceder à imediata aplicação das normas de iluminação que este serviço determinar para os diferentes postos de trabalho.

Artigo 9.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, das iluminações directas muito intensas, e o efeito provocado pela periodicidade da corrente alterna;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 10.º

1. Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

2. Deve existir um sistema de iluminação de segurança com distribuição e nível suficiente para assegurar os movimentos dos trabalhadores até às saídas, em caso de falha do sistema de iluminação normal.

Enquanto não for possível dotar as instalações de um sistema mais eficaz, poderá adoptar-se um esquema de iluminação por lanternas eléctricas, segundo directrizes do encarregado de segurança.

Temperatura

Artigo 11.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para passagem de pessoal e ainda nas instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 12.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente em condições de temperatura desfavoráveis ou prejudiciais para a saúde.

Artigo 13.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração susceptíveis de libertarem emanções perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 14.º

A localização e potência dos aparelhos de aquecimento não deve ser tal que, devido a grandes variações de temperatura, ponha em risco o conforto ou saúde dos trabalhadores.

Áreas dos locais de trabalho

Artigo 15.º

(Espaço unitário de trabalho)

1. Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2. Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 6 m² por pessoa. Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo todavia contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os empregados trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

Água potável

Artigo 16.º

1. A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente inspeccionada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção em períodos inferiores a um mês.

2. Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 17.º

1. Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2. Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Lavabos

Artigo 18.º

Devem existir, em locais apropriados perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

Artigo 19.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

Sanitários

Artigo 20.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retores suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 21.º

1. As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2. As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

3. Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

Artigo 22.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

Assentos

Artigo 23.º

Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 24.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e de dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 25.º

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

Artigo 26.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 27.º

Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 28.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

Primeiros socorros

Artigo 29.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 30.º

1. O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

2. O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guardados nessa ocasião, ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

3. Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Refeitórios

Artigo 31.º

1. Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2. Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 32.º

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre o pessoal.

Polição acústica

Artigo 33.º

1. A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os limites acústicos recomendados pelos organismos nacionais e internacionais especializados, providenciando para tanto a utilização de adequados materiais de construção e tipos de equipamento de isolamento.

2. A todos os trabalhadores cuja actividade implique a permanência em zonas abertas ou locais não susceptíveis de insonorização deverá ser distribuído adequado equipamento individual de protecção.

ANEXO IV

Agente de gestão de materiais. — Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à

previsão e *contrôle* das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

Agente de métodos. — Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

Agente de publicidade. — Trabalhador que, para efeitos publicitários, redige textos, estabelece contactos com clientes e outras entidades e, eventualmente, orienta as publicações próprias da empresa.

Ajudante de cozinha. — Trabalhador que auxilia o cozinheiro na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

Ajudante de motorista. — Trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega das mesmas ao cliente.

Analista de ensaios físico-químicos. — Trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Auxiliar de controle fabril. — Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples, de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

Auxiliar de copa. — Trabalhador que executa trabalhos de lavagem de loiças, talheres e outros utensílios de cozinha e refeitório e colabora na arrumação e limpeza destes.

Auxiliar de cozinha. — Trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, lavagem e arranjo de alimentos e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório.

Auxiliar do encarregado do refeitório. — Trabalhador que participa à cozinha o número de pratos, a partir das inscrições; corta e distribui os impressos das mesmas; afixa nos locais próprios fotocópias das ementas, e auxilia o encarregado de refeitório nas suas funções.

Auxiliar de laboratório. — Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Cableador metalúrgico. — Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

Caixa. — Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

Canalizador. — Trabalhador que corta, rosca e solda tubos e executa canalizações de água e vapor.

Carpinteiro de bobinas. — Trabalhador que fabrica e monta as bobinas de madeira utilizadas no acondicionamento de cabos.

Carpinteiro de limpos. — Trabalhador que executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

Chefe de departamento. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

Chefe de secção. — Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Chefe de serviço. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

Chefe de vigilância. — Trabalhador que dirige e coordena a actividade do pessoal vigilante.

Classificador. — Trabalhador que procede à elaboração de etiquetas de identificação de fios e cabos eléctricos, afixando-as nos materiais acabados, de acordo com instruções recebidas. Procede à conferência de relações de produtos acabados e elabora mapas ou registos quantitativos desses mesmos produtos.

Cobrador. — Trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos ou levantamentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades.

Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte. — Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

Conferente. — Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

Contínuo. — Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Controlador de materiais ou produtos. — Trabalhador que controla características dimensionais de materiais, matérias-primas e de produtos acabados ou intermédios, por meio de instrumentos de medida (micrómetros, craveiras, microscópios, etc.), comparando os valores obtidos com os contidos em especificações e procedendo ao registo das características dimensionais obtidas.

Controlador de produção. — Trabalhador que faz a leitura dos gráficos de produção de máquinas e de utilização de mão-de-obra e procede aos respectivos registos.

Cozinheiro. — Trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, contribui para a composição das ementas, vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; vigia a apresentação e higiene do pessoal.

Desenhador. — Trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*) executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais, requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador projectista. — Trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Despenseiro. — Trabalhador que armazena, observa e distribui géneros alimentícios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com o discriminado nas encomendas; arruma-os nos frigoríficos, prateleiras, etc., cuidando da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos e verifica periodicamente as existências.

Director-geral. — Trabalhador responsável, perante a administração, por todas as divisões, direcções e departamentos da empresa.

Director de sector ou de divisão. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

Director de serviços. — Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

Distribuidor de materiais ou produtos. — Trabalhador que coloca os materiais ou produtos junto dos postos de trabalho e distribui e recolhe a inerente documentação.

Dobadeira-torcedeira. — Trabalhadora especializada na encarretação de fios e aplicação de tranças, em princípio têxteis, sobre fios ou cabos.

Educadora de infância. — Trabalhadora com curso específico que cuida da educação e formação das crianças.

Electricista bobinador. — Trabalhador que monta, repara e ensaia enrolamentos e outras partes de máquinas e aparelhagem eléctrica, tais como motores, geradores, solenóides, etc. Executa as bobinas segundo as características requeridas, manualmente ou servindo-se de máquinas e dispositivos apropriados; monta as bobinas nos núcleos e isola-as das partes metálicas; liga as bobinas entre si de modo a obter o enrolamento requerido; isola os enrolamentos por aplicação de vernizes ou resinas especiais. Pode, eventualmente, alterar algumas das características dos enrolamentos das máquinas ou aparelhos.

Electromecânico de instrumentos de medida e de controle industrial. — Trabalhador que monta, ajusta, repara e afere, em fábrica, instrumentos de medida e de controle industrial, executa as tarefas fundamentais do electromecânico, mas em relação a galvanómetros, voltímetros, amperímetros, fasímetros, contadores e dispositivos eléctricos, electromecânicos, electropneumático e hidráulicos e servomecanismos de medida, controle e protecção, o que requer conhecimentos especiais de mecânica de precisão.

Electromecânico de manutenção industrial. — Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento utilizando aparelhos de detecção e medida, quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

Embalador. — Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, estiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

Empregada de creche. — Trabalhadora que auxilia a educadora de infância e a enfermeira puericultora nas suas tarefas específicas.

Empregado de refeitório. — Trabalhador que serve no balcão as refeições e executa a arrumação e arranjo das mesas, podendo ainda prestar serviço no bar.

Empregado de serviços externos. — Trabalhador que efectua, fora dos escritórios, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades (ver cobrador).

Encarregado de electricista. — Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

Encarregado geral de manutenção. — Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção. — Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado de limpeza. — Trabalhador que coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

Encarregado de produção. — Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

Encarregado de refeitório. — Trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços da cantina, requisita os géneros e utensílios, zela pelas regras de higiene, eficiência e disciplina, assim como pela qualidade e quantidade das refeições.

Encarregado de sector. — Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra, e bem assim o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

Encarregado de serralharia. — Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

Enfermeira puericultora. — Trabalhadora que presta à criança os cuidados gerais da sua especialidade, no sentido da profilaxia das doenças características da criança.

Enfermeiro. — Trabalhador que, como elemento da equipa de saúde, tem por função promover a saúde, curar e reabilitar, dentro do âmbito da enfermagem.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

—*Escriturário*. — Trabalhador que executa tarefas administrativas, cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

Escriturário-secretário. — Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Estanhador. — Trabalhador especializado em operar máquinas de estanhar.

Esteno-dactilógrafo de linguas estrangeiras. — Trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Extrusador. — Trabalhador operador da extrusadora. Efectua revestimentos de borracha ou plástico em condutores e cabos, preparando a máquina, escolhendo matrizes e executando todas as operações inerentes ao processo (talcagem, enfitagem, etc.).

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

Fogueiro. — Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

Fresador mecânico. — Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda ou vigilante. — Trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações, anotando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Lubrificador. — 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.

Maquetista/arte final. — Trabalhador que a partir de dados verbais ou escritos cria, esboça, maquetiza e executa com a técnica e o pormenor necessários o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, embalagens, *stands* ou montras.

Motorista. — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Operador de autoclave. — Trabalhador que opera estufas especiais para vulcanização de elastómeros, através de um sistema de *contrôle* de pressões e temperaturas.

Operador de ensaios de cabos telefónicos. — Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos e opera equipamento electrónico de ensaiar. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos e opera equipamento electrónico automático de ensaiar, procedendo à leitura e registo de valores, que transmite ao técnico de ensaios.

Operador de ensaios eléctricos preliminares. — Trabalhador que nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos verifica continuidade e curto-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

Operador (informática). — Abastecer e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de máquinas de armar. — Trabalhador especializado em operar máquinas de armar (impregnante, papal, juta, fitas ou fios de aço) para efeitos de protecção mecânica.

Operador de máquinas de bobinar. — Trabalhador que opera máquina de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

Operador de máquinas de cortar e preparar papel. — Trabalhador especializado no corte e formação, com ou sem impressão, de rolos de papel, matéria plástica, fita de alumínio, etc.

Operador de máquinas de enfiar. — Trabalhador especializado em aplicar fitas de papel sobre fios de cobre, procurando obter sobreposições ou dimensões especificadas.

Operador de máquinas de ensaiar. — Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos. Consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

Operador de máquinas de isolar. — Trabalhador especializado em aplicar fitas metálicas ou de papel sobre fios ou cabos.

Operador de máquinas de pintar. — Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhe números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar e monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários, e prepara as tintas.

Operador de máquinas de quadrar. — Trabalhador especializado em torcer ou cablear condutores isolados destinados a cabos telefônicos.

Operador de máquinas de torcer. — Trabalhador especializado na torção de fios metálicos ou de condutores simples.

Operador de máquinas de tornear e roscar. — Trabalhador que corta chapa a maçarico, torneia o furo no torno e faz esticadores para bobinas.

Operador de máquinas de trançar fios metálicos. — Trabalhador especializado na aplicação de tranças de fios metálicos ou, ocasionalmente, têxteis, sobre condutores ou cabos.

Operador de máquinas de xerocópia. — Trabalhador que procede à reprodução de documentos, utilizando máquinas fotocopiadoras e duplicadoras.

Operador de secagem eléctrica de cabos. — Trabalhador que procede à secagem de cabos telefônicos ou outros, utilizando aparelhagem apropriada, vigiando os instrumentos de controle e comandando os respectivos circuitos de manobras.

Operário não especializado. — Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista de cabos eléctricos. — Trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à previsão e ao controle dos custos dos fios e cabos.

Pedreiro. — Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pesador. — Trabalhador especializado em pesar produtos para processamento de elastómeros ou plásticos, preparar cargas para misturadores, dosando quantidades através de especificações.

Pintor. — Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pinturas de obras.

Pintor de bobinas. — Trabalhador especializado na pintura de bobinas de madeira.

Planificador. — Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

Porteiro ou fiscal. — Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Prensador. — Trabalhador especializado em operar máquinas de embainhar a chumbo.

Preparador de amostras. — Trabalhador que procede à execução de amostras e pequenos mostruários de cabos e condutores eléctricos. A partir de pequenos troços de cabos ou condutores, executa cortes de forma a mostrar a sua constituição interna; retoca as amostras, lima ou alisa as faces e superfícies dos fios e armaduras; fixa as amostras em cartões ou fundos apropriados já elaborados, segundo a sua nomenclatura própria, que tem de conhecer.

Preparador de cordões extensíveis. — Trabalhador que, operando máquinas de formação de cordões telefônicos, por meio de veios especiais, procede ao enrolamento e, após tratamento térmico adequado, ao desenrolamento de cordões.

Preparador de enchimento de cabos. — Trabalhador especializado na preparação de cordões de papel, juta, etc., para preenchimento de espaços intercondutores.

Preparador-ensaiador de cabos telefónicos. — Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel do isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e ligadores aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curto-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableação, as variações de comprimentos dos troços ensaiados e os eventuais curto-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes de modo a garantir a sua estanquidade.

Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos. — Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requere-

ridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaio; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige, eventualmente, as etiquetas que acompanham os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

Preparador de matérias-primas. — Trabalhador que impregna matérias-primas com isolantes eléctricos. Mistura óleos impregnantes em tanques especiais, onde introduz as matérias-primas a impregnar. Acessoriamente presta assistência às máquinas de armar e às prensas de chumbo.

Preparador de quadros de mostruário. — Trabalhador que procede à execução de quadros expositores de amostras de cabos e condutores. Recorta painéis de suporte, sobre os quais aplica tintas e outros elementos decorativos para a constituição dos fundos; estuda a disposição da colocação das amostras e monta-as nos painéis; coloca nomenclaturas para a identificação dos cabos e condutores; monta os painéis em quadros apropriados e procede ao seu acabamento. Procede, nalguns casos, à embalagem e acondicionamento dos quadros de mostruário.

Processador de borracha ou plástico. — Trabalhador operador da máquina de processamento de compostos de borracha ou plástico. Efectua a preparação total ou parcial dos compostos, desempenhando tarefas da sua linha de produção.

Processador de impregnação de cabos. — Trabalhador que comanda e vigia sistemas hidráulicos e mecânicos ou vácuo, com o fim de submeter os cabos à impregnação de óleos isolantes.

Programador (informática). — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo seu chefe hierárquico, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordínogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade dos programas e introduz-lhes alterações quando necessário; apresenta os resultados obtidos, sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos, ou outros processos.

Programador de produção. — Trabalhador que executa o trabalho de carga de máquinas e através dela o distribui racionalmente pelos diversos postos, tendo em atenção a melhor utilização das máquinas, cumprimentos de prazos e planos gerais de produção.

Promotor de vendas. — Trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede

no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Rectificador de fleiras. — Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de fleiras.

Preparador de cabos. — Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua manualmente a reparação de condutores e cabos. Poderá exercer outras funções afins, utilizando moldes e prensas para obtenção de pequenas peças, como fichas e empanques.

Serralheiro mecânico. — Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

Servente de limpeza (feminino). — Trabalhadora que efectua a limpeza de gabinetes e de dependências dos serviços sociais.

Soldador. — Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxiacetilénico.

Técnico adjunto da direcção. — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

Técnico auxiliar (diplomado). — Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de departamento. — Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de ensaios eléctricos. — Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

Técnico estagiário (diplomado). — Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado, em fase de tirocínio durante o tempo máximo de um ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

Técnico de serviço. — Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado, que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

Técnico de serviço social. — Trabalhador diplomado com curso superior, não investido de poder hierárquico, que presta apoio na resolução de problemas individuais ou colectivos dos trabalhadores, adaptação e readaptação social dos indivíduos e nos problemas resultantes de deficiente equipamento social, utilizando técnicas inerentes à sua profissão e participando ainda na definição da política de pessoal da empresa.

Telefonista. — Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Torneiro mecânico. — Trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de armazém. — Trabalhador que, nos armazéns, procede à arrumação das matérias e produtos sem aviamento.

Trefilador. — Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

Pela Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.:

Alan Edgar Jones.
M. Eduardo B. Rebelo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa:

Branca Maria Pereira da Silva Martins da Cruz.
Luís Valadas Ribeiro.

Pelo Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalomecânicos do Distrito de Lisboa:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Maria Quintas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

António Rosa Zóximo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

Vitor Manuel Marques.

Pelo Sindicato dos Contínuos, Porteiros e Profissões Similares do Distrito de Lisboa:

Vitor Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Albino José de Sousa Beirola.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

José António Santos Marujo.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Dinis dos Santos Curado.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

Abílio Duarte Pereira.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais do Serviço Social:

Maria Júlia Santos Castelo Branco Cunha.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Victor José Simões Marçal.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

Lino da Conceição Balegas.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

Fernando dos Anjos.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Laura Pinheiro Carlos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

José Alberto de Jesus Viana.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

Carlos António Dias de Sousa.

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:

Maria Teresa de Jesus Santos.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

António Salgado Rebelo Neves.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

Manuel da Silva Calhau Leitão.

Venda Nova, 8 de Fevereiro de 1977.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1977, a fl. 41 do livro n.º 1, com o n.º 190, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes por um lado e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, por outro.

Cláusula 1.ª

(Área, âmbito, vigência e processo de denúncia)

As partes acordam no clausulado constante do contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre as associações patronais ora outorgantes e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao serviço das empresas que representam, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, a pp. 2490 e 2515.

Cláusula 2.ª

(Tabela de retribuições mínimas)

As retribuições mínimas acordadas são as constantes do n.º 5 do anexo II, à excepção da alínea b), que é eliminada.

Porto, 2 de Janeiro de 1977.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e seus Suc.dâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Fevereiro de 1977, a fl. 41 do livro n.º 1, com o n.º 191, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.