

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.^a SÉRIE

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

Preço 24\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 50

N.º 13

P. 979-1002

8 - ABRIL - 1983

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	980
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	980

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial	981
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial	983
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	985
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas e Farmacêuticas de Portugal — Alteração salarial	986
— ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, S. C. R. L., e outras Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lactínios	987
— CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Integração em níveis de qualificação	1000
— CCT entre a Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	1000
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. dos Contabilistas e outros — Integração em níveis de qualificação	1001
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras (rectificação)	1001

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mineromédicinas e de Mesa e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Águas Mineromédicinas e de Mesa e outro e a Federação dos Sindicados das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1983, com rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, 10, de 15 de Março de 1983, e nesta data, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho existentes na

sua área entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representados pelas organizações sindicais subscritoras ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada do âmbito previsto neste aviso nos 15 dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

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

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

- a) A todas as entidades patronais do sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias.

A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho abrangidas pelo CCT celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, e correspondente PE, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22 e 33, de 15 de Junho e de 8 de Setembro de 1982.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores ao serviço das associações patronais outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente CCT entra em vigor e poderá ser denunciado nos termos legais.

2 — A tabela salarial, anexo III, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1983 e até 31 de Dezembro de 1983, podendo ser denunciada por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro de 1983.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1984.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas mensais

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços..... Técnico de contas..... Chefe de escritório.....	32 000\$00
2	Chefe de serviços..... Chefe de divisão..... Chefe de departamento.....	29 100\$00
3	Chefe de secção..... Guarda-livros..... Tesoureiro..... Programador.....	26 200\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção..... Caixeiro-encarregado..... Desenhador projectista (ourives)..... Encarregado de armazém.....	25 000\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
5	Primeiro-escriturário..... Fiel de armazém..... Operador mecanográfico..... Caixa..... Esteno-dactilógrafo..... Cobrador..... Primeiro-caixeiro..... Desenhador (ourives com mais de 6 anos)	21 000\$00
6	Segundo-escriturário..... Perfurador-verificador..... Operador de máquinas de contabilidade Segundo-caixeiro..... Desenhador (ourives de 3 a 6 anos) ..	19 500\$00
7	Terceiro-escriturário..... Telefonista..... Recepcionista..... Terceiro-caixeiro..... Caixa (comércio)..... Embalador..... Distribuidor..... Desenhador (ourives de 0 a 3 anos) ..	18 300\$00
8	Dactilógrafo do 3.º ano..... Estagiário do 3.º ano..... Contínuo, porteiro de 1.ª classe..... Guarda de 1.ª classe..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano.....	16 800\$00
9	Dactilógrafo do 2.º ano..... Estagiário do 2.º ano..... Tirocinante do 2.º ano..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano.....	14 800\$00
10	Dactilógrafo do 1.º ano..... Estagiário do 1.º ano..... Contínuo, porteiro, guarda de 2.ª classe Caixeiro-ajudante do 1.º ano..... Tirocinante do 1.º ano.....	13 700\$00
11	Servente/auxiliar de armazém.....	13 300\$00
12	Paquete de 17 anos..... Praticante de armazém de 17 anos.... Praticante de 17 anos (comércio)	9 200\$00
13	Praticante de 16 anos..... Praticante de armazém de 16 anos.... Praticante de 16 anos (comércio)	8 200\$00
14	Paquete de 14/15 anos..... Praticante de 14/15 anos.....	6 700\$00

Porto, 3 de Janeiro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

Anselmo António Martins Monteiro.
Manuel Ascensão Moreira da Cruz.

*José Perfeito Gonçalves Pereira Júnior.
Amândio Jorge de Oliveira.
Manuel Ferreira Marques.*

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

*Anselmo António Martins Monteiro.
Manuel Ascensão Moreira da Cruz.
José Perfeito Gonçalves Pereira Júnior.
Amândio Jorge de Oliveira.
Manuel Ferreira Marques.*

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

António da Silva Rodrigues de Castro.

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

António da Silva Rodrigues de Castro.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Maria Fernanda Aguiar.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Maria Fernanda Aguiar.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

António da Silva Rodrigues de Castro.

ANEXO I

Enumeração e definição das categorias profissionais

III — Profissionais de escritório e correlativos:

Técnico de contas. — É o trabalhador responsável pela contabilidade de empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Porto, 11 de Março de 1983.

Pelas associações sindicais:

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas associações patronais:

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria.

São nossos filiados.

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

Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

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

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

Porto e sede da FESINTES, 13 de Janeiro de 1983. — Pelo Secretariado, *António da Silva Rodrigues de Castro.*

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito do Funchal;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1982. — O Secretário,
 (Assinatura ilegível.)

Depositado em 23 de Março de 1983, a fl. 66 do livro n.º 3, com o n.º 98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal
 e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

ANEXO II

Tabela salarial (a)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Chefe de serviços	34 000\$00
II	Contabilista Chefe de divisão	32 500\$00
III	Programador	31 000\$00
IV	Chefe de secção Secretário (a) Guarda-livros Correspondente em línguas estrangeiras	30 200\$00
V	Ajudante de guarda-livros	29 100\$00
VI	Caixa Primeiro-escriturário Operador mecanográfico de 1.ª	28 300\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Segundo-escriturário Operador mecanográfico de 2.ª	27 400\$00
VIII	Terceiro-escriturário	26 400\$00
IX	Cobrador de 1.ª	26 700\$00
X	Cobrador de 2.ª	25 800\$00
XI	Telefonista de 1.ª	26 000\$00
XII	Telefonista de 2.ª	24 800\$00
XIII	Contínuo de 1.ª	23 200\$00
XIV	Contínuo de 2.ª	21 700\$00
XV	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	21 000\$00
XVI	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	19 000\$00
XVII	Paquete de 16/17 anos	12 250\$00
XVIII	Paquete de 14/15 anos	9 500\$00

(a) A presente tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1983.

Porto, 28 de Janeiro de 1983.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Protocolo

Após findarem as negociações de revisão do CCT para a indústria de transformação de vidro-trabalhadores de escritório, entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, o que ocorreu em 28 de Janeiro de 1983, foram as partes surpreendidas com a publicação do Decreto-Lei n.º 48/83, de 29 de Janeiro.

Considerando, embora, que tal decreto-lei se não aplica à presente revisão, pois:

- a) É publicado e entra em vigor depois de firmado o acordo das partes;
- b) Não contém qualquer normativo que atribua eficácia retroactiva às suas disposições;
- c) A lei só dispõe para o futuro (artigo 12.º do Código Civil).

Entendem as partes, dentro dos mais sãos princípios de boa fé negocial que sempre presidiram às suas relações mútuas, obviar a qualquer imponderável que possa resultar de eventual decisão superior em contrário.

Assim:

Considerando que o Decreto-Lei n.º 48/83, se aplica apenas aos aumentos das remunerações dos trabalhadores decorrentes de *instrumento de regulamentação colectiva de trabalho*;

Considerando que, como partes que são, na convenção colectiva de trabalho, entendem ter o poder conferido na alínea a) do artigo 4.º

Acordam:

A totalidade das remunerações em excesso será paga pelas entidades patronais através da entrega de títulos de dívida pública adquiridos para o efeito.

Mais acordam que, enquanto os referidos títulos não forem emitidos e regulamentados, as remunerações destinadas à sua aquisição serão adiantadas aos trabalhadores.

Porto, 8 de Março de 1983.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Porto e sede da FESINTES, 3 de Fevereiro de 1983. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Março de 1983, a fl. 66 do livro n.º 3, com o n.º 99/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind.
dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas Associações Sindicais outorgantes.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

(Tabela salarial)

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 1000\$ para falhas.

Cláusula 34.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1000\$ sobre a tabela anexa a este contrato, por cada 3 anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 83.^a

(Revogação de textos)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogados os seguintes números e cláusulas:

Cláusula 1.^a (Área e âmbito) — *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1981;

N.º 6 da cláusula 27.^a (Tabela salarial) — *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1981;

N.º 1 da cláusula 34.^a (Diuturnidades) — *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1981;

Cláusula 83.^a (Revogação de textos) — *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1981;

Cláusula 84.^a (Produção de efeitos) — *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1982;

Anexo I (Definição funções — Chefe de escritório) — *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978;

Anexo II (Remunerações mínimas) — *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 1982.

2 — Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou de regalias de carácter permanente.

Cláusula 84.^a

(Produção de efeitos)

As disposições estabelecidas na presente revisão produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1983.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	A Director de serviços.....	30 000\$00
	B Chefe de escritório	29 250\$00
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços..... Contabilista/técnico de contas	26 350\$00
III	Chefe de secção	24 300\$00
	Chefe de vendas.....	
	Guarda-livros	
	Programador	
	Secretário de direcção	22 550\$00
IV	Ajudante de guarda-livros	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Encarregado de armazém.....	
	Inspector de vendas.....	
	Operador de computador.....	
	Subchefe de secção	21 100\$00
V	Caixa	
	Caixeiro-encarregado	
	Esteno-dactilógrafo	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos.....	
	Operador mecanográfico.....	
	Primeiro-escriturário	
	Vendedor	19 700\$00
VI	Cobrador	
	Operador de máquinas de contabilidade com menos de 3 anos	

Grupos	Categorias	Remunerações
VI	Perfurador-verificador mecanográfico ... Primeiro-caixeiro Segundo-escriturário	19 700\$00
VII	Segundo-caixeiro Telefonista Terceiro-escriturário	18 300\$00
VIII	Contínuo de 1. ^a Porteiro Servente de armazém	16 150\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano	14 950\$00
X	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Contínuo de 2. ^a Trabalhador de limpeza	13 200\$00
XI	Paquete de 16/17 anos.....	9 150\$00....
XII	Paquete de 14/15 anos.....	8 450\$00....

Declaração

As partes acordaram criar, a título transitório, um prémio de assiduidade no montante de 500\$ por mês a atribuir aos trabalhadores que durante esse mês não tenham dado qualquer falta.

O presente prémio extinguir-se-á com a próxima revisão do CCT.

ANEXO I

Definição de funções

Chefe de escritório. — É o trabalhador que subordinadamente estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação político-financeira e exercer a verificação de custos.

Lisboa, 11 de Março de 1983.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

Luís Covas.

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Março de 1983, a fl. 67 do livro n.º 3, com o n.º 100/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Botões e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas e Farmacêuticas de Portugal — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente tabela salarial aplica-se no território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas re-

presentadas pela Associação Nacional dos Industriais de Botões e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Vigência e eficácia)

A presente tabela salarial entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, terá a duração prevista na lei, e produz efeitos a partir de 1 de Março de 1983.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupo	Profissão	Remunerações mínimas
I	Encarregado	18 000\$00
	Chefe de secção	17 500\$00
II	Operador de máquina de injeção ..	16 500\$00
	Operador de fabrico de botões	
	Preparador de banhos de galvanoplastia	
	Preparador de matérias-primas	
	Tintureiro	
III	Fiveleiro	15 600\$00
	Operador de prensa de fabrico de botões de ureia	
	Polidor mecânico de botões	

Grupo	Profissão	Remunerações mínimas
IV	Manufactor de botões	14 600\$00
V	Escolhedor-embalador	(A) 13 600\$00 (B) 13 100\$00
	Operador manual de botões	
	Polidor manual de botões	
	Servente de limpeza	
VI	Aprendiz do 2.º ano	8 400\$00
	Aprendiz do 1.º ano	7 200\$00

Pela Associação Nacional dos Industriais de Botões:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 28 de Março de 1983, a fl. 67 do livro n.º 3, com o n.º 101/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, S. C. R. L., e outras Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente ACT abrange, por um lado, as Cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

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

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Categorias profissionais)

Os profissionais abrangidos por este acordo serão classificados de harmonia com as funções que exercem nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

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

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Admissão para substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório até à data da apresentação do substituído.

2 — Se até dois dias após esta data não for comunicado ao substituto a rescisão do contrato, considera-se o mesmo em serviço efectivo.

3 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela entidade patronal no acto de admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de 1 semana.

Cláusula 7.^a

(Inspecções médicas)

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

Cláusula 8.^a

(Percentagem de menores)

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

Cláusula 9.^a

(Quadros e acesso)

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

2 — A proporção a observar para as categorias de analista e vulgarizador será de 1 de 1.^a, 2 de 2.^a e 2 de 3.^a.

Cláusula 10.^a

(Promoções)

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

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

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas nos artigos 7.^o e 39.^o do Decreto-Lei n.^o 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e deles haja sido dado conhecimento prévio ao sindicato;
- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 13.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

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

Cláusula 14.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta, através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;

- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que seja eventualmente com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

(Garantias do trabalho)

A todos os profissionais são garantidas, semanalmente, as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana, excepto para os admitidos a tempo parcial.

Cláusula 16.^a

(Transferência do local de trabalho)

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea b) do n.º 2 da cláusula 45.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 17.^a

(Horário de trabalho)

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

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

3 — O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a

1 hora nem superior a 2, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

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

Cláusula 18.^a

(Frequência escolar)

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

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

Cláusula 19.^a

(Trabalho extraordinário)

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

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

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

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

Cláusula 21.^a

(Tempo de cumprimento)

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

Cláusula 22.^a

(Folha de pagamento)

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento ou de férias das quais constem: nome, número de inscrição na caixa de previdência, dias de trabalho devidamente discriminados, total da retribuição devida, descontos efectuados e total líquido.

Cláusula 23.^a

(Documentos a entregar)

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

Cláusula 24.^a

(Subsidio de Natal)

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Refeições)

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

Almoço ou jantar — 180\$.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 40\$.

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

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

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

(Descanso semanal)

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

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

3 — As empresas limitarão a sua laboração dominical no mínimo indispensável.

Cláusula 27.^a

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

Cláusula 28.^a

(Forma de retribuição)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar

num dos 3 dias seguintes e a ser pago com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 29.^a

(Direito a férias)

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

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

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

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

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

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

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

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

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, aplica-se o disposto no n.º 3. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 31.^a

(Período de férias)

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

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

3 — No caso previsto no número anterior a entidade patronal só pode marcar o período de férias

entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Definição de falta)

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

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

Cláusula 33.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso, por altura de casamento;
- b) Até 5 dias consecutivos, motivados por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;
- c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral (bisavós,

avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de 6 por ano;
- h) Até 3 dias seguidos ou interpolados por motivo de parto da esposa;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 34.^a

(Comunicação e prova de faltas)

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

(Efeitos das faltas)

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 33.^a;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido pelo regime dos serviços médico-sociais;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 33.^a, se o impedimento do trabalhador se

prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

(Impedimento prolongado)

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

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

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

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o profissional receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 45.^a

Cláusula 37.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se

à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de uma semana, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 45.^a

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

(Formas de cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

Cláusula 39.^a

(Rescisão por mútuo acordo)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Rescisão com justa causa)

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

Cláusula 41.^a

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

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

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 45.^a

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

Cláusula 43.^a

(Verificação da justa causa)

1 — Nos termos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula 41.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

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

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

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-

-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

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

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

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 41.^a

Cláusula 44.^a

(Inexistência de justa causa)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 45.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — 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 interessados, da economia nacional ou da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, no-

meadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 45.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral da entidade patronal)

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

(Despedimento de dirigentes ou delegados sindicais)

1 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exercem ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes ou funções de delegado sindical à menos de 5 anos, com início em data

posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na alínea b) do n.º 2 da cláusula 45.^a do ACT, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 48.^a

(Efeitos da declaração de falência)

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

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

(Trabalho feminino)

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

- a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias;
- c) Dois períodos, de 45 minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, de acordo com a conveniência da trabalhadora;
- d) A mulher que se encontre em estado de gravidez não pagará qualquer compensação por cessação do contrato, por sua iniciativa, desde que comunique essa intenção com o aviso prévio de 15 dias;
- e) Durante o período de gravidez não pode ser despedida, salvo com justa causa, desde que esse estado seja conhecido da entidade patronal ou invocado no prazo de 48 horas após a comunicação do despedimento.

Cláusula 50.^a

(Trabalho de menores)

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

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

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

4 — O menor de 18 anos de idade cujo contrato de trabalho tiver sido rescindido pela entidade patronal sem justa causa terá direito à indemnização prevista na alínea b) do n.º 2 da cláusula 45.^a, acrescida de 4 meses de remuneração, bem como ao mencionado no n.º 3 da referida cláusula 45.^a, sem prejuízo de optar pela reintegração.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança

Cláusula 51.^a

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

Cláusula 52.^a

(Previdência e abono de família)

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

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Cláusula 53.^a

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

Com menos de 50 trabalhadores, 1 delegado;
De 50 a 99 trabalhadores, 2 delegados;

De 100 a 199 trabalhadores, 3 delegados;
De 200 a 499 trabalhadores, 6 delegados;
Com 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados será o resultado da fórmula

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

representando N o número de trabalhadores.

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

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

Cláusula 54.^a

(Atribuições do delegado sindical)

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

CAPÍTULO X

Das sanções e disposições gerais

Cláusula 55.^a

(Sanções)

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 45.^a, ten-

do, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;

- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Comissões de conciliação e julgamento)

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

Cláusula 58.^a

(Comissões paritárias)

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

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) 4 membros efectivos e 4 substitutos representativos da entidade patronal;
- b) 4 membros efectivos e 4 substitutos representativos do sindicato.

3 — A sede da comissão é o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios.

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

5 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocação pode ser feita ou acordada telefonicamente.

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

Cláusula 59.^a

(Disposições transitórias)

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais a que se refere a cláusula 3.ª do ACT

A) Lactícínios

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

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, assistência e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também efectuar pagamentos aos postos e salas.

Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª, 2.ª e 3.ª

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

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

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

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

Encarregado geral. — É o trabalhador que planeia, coordena e chefia todos os serviços inerentes ao primeiro escalão do ciclo económico do leite.

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

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

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

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

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

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

Encarregado de posto de recepção. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua o pagamento do leite aos produtores.

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

Empregado de vendas. — É o trabalhador que em estabelecimento da entidade patronal procede a vendas a dinheiro de produtos provenientes das explorações dos associados ou lácteos.

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

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Vencimento (de Janeiro a 31 de Julho de 1983)
I	Chefe de laboratório	24 990\$00
II	Encarregado geral Ajudante de chefe de laboratório	21 420\$00
III	Encarregado de vulgarizadores Ajudante de encarregado geral ...	19 160\$00
IV	Analista de 1.ª	17 200\$00
V	Encarregado de colhedor de amostras Vulgarizador de 1.ª	16 840\$00
VI	Analista de 2.ª	16 480\$00
VII	Vulgarizador de 2.ª Analista auxiliar	16 180\$00
VIII	Analista de 3.ª	15 950\$00
IX	Vulgarizador de 3.ª Colhedor de amostras Operário de laboratório	15 350\$00
X	Empregado de vendas	13 330\$00
XI	Porteiro e guarda	13 000\$00
XII	Encarregado de sala de ordenha Encarregado de posto de recepção de leite	Salário/hora na base de 10 900\$00 1 hora = 56\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento (de Janeiro a 31 de Julho de 1983)
XIII	Estagiário para vulgarizador Estagiário para colhedor de amostras	13 000\$00
Nível	Categoria profissional	Vencimento (desde 1 de Agosto de 1983)
I	Chefe de laboratório	27 490\$00
II	Encarregado geral Ajudante de chefe de laboratório	23 600\$00
III	Encarregado de vulgarizadores Ajudante de encarregado geral ...	21 100\$00
IV	Analista de 1. ^a	19 000\$00
V	Encarregado de colhedor de amos- tras Vulgarizador de 1. ^a	18 500\$00
VI	Analista de 2. ^a	18 100\$00
VII	Vulgarizador de 2. ^a Analista auxiliar	17 800\$00
VIII	Analista de 3. ^a	17 500\$00
IX	Vulgarizador de 3. ^a Colhedor de amostras Operário de laboratório	16 900\$00
X	Empregado de vendas	14 700\$00
XI	Porteiro e guarda	14 300\$00
XII	Encarregado de sala de ordenha Encarregado de posto de recepção de leite	Salário/hora na base de 11 900\$00 1 hora = 61\$00
XIII	Estagiário para vulgarizador Estagiário para colhedor de amostras	14 300\$00

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

António Moreira dos Santos.
António Pereira Soares.

Pela Cooperativa Agrícola Mirense, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Pombal, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola do Conselho de Mealhada, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho da Figueira da Foz, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola do Bebedouro, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Concelho de Oliveira do Bairro,
S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Anadia, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Criadores de Gado da Freguesia de Aguada de
Cima, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Cantanhede, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Mortágua, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola Arouca, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Vale do Vouga, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Estarreja, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola e Leiteira de Vagos, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho de Montemor-o-Velho, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Aveiro e Ílhavo, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola do Alto Paiva, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola da Feira e São João da Madeira, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Março de 1983, a fl. 67
do livro n.º 3, com o n.º 102/83, nos termos do
artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras
e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 14 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 7 de Agosto de 1982.

Nível 5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Motorista de pesados.
Motorista de ligeiros.

Nível 6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:
Ajudante de motorista.

**CCT entre a Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a Feder. Portuguesa
dos Sind. do Comércio e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1982:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:
Despachante privativo.

2.2 — Técnico da produção e outros:
Gerente comercial.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:
Mecânico de automóveis.
Pintor.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:
Operador de máquinas de empacotamento.

**AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.,
e o Sind. dos Contabilistas e outros — Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do n.º 4 e do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção do Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em título, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 7 de Agosto de 1982:

Nível 1 — Quadros superiores:

Director.
Subdirector.
Licenciado (graus 3, 4 e 5).
Bacharel (graus 3, 4 e 5).

Nível 1/2 — Quadros superiores/Quadros médios:

Chefe de divisão.
Subchefe de divisão.

Chefe de serviço.
Subchefe de serviço.
Chefe de departamento.
Subchefe de departamento (a)

Nível 2 — Quadros médios:

Chefe de sector.
Subchefe de sector.
Licenciado (graus 1 e 2).
Bacharel (graus 1 e 2).

(a) Profissões integráveis em 2 níveis de acordo com a dimensão da área de actividade chefiada e inerente grau de responsabilidade.

Os quadros médios, segundo o tipo de actividade exercida, serão integrados em 2.1 — Técnicos administrativos, ou em 2.2 — Técnicos de produção e outros.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras (rectificação).

No *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1983, foi publicada uma rectificação do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1983.

Atendendo a que, na rectificação referida, consta como outorgante o Sindicato dos Enfermeiros da

Zona Norte, o que não corresponde à verdade, procede-se de seguida à necessária rectificação.

Assim, onde se lê:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte
(Assinatura ilegível.)

deve ler-se:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte.