

Boletim do Trabalho e Emprego

42

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 269\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 42	P. 1887-1918	15-NOVEMBRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- HABIDECOR — Ind. Têxtil para Habitação, S. A. — Autorização de laboração contínua 1889

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros 1889
- PE das alterações dos CCT entre a AOPPD — Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca... 1890
- PE do CCT entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros 1891

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (bingo) 1892
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras 1907
- CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras 1915
- CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial 1917
- ACT entre a GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação 1918
- CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros (alteração salarial e outras) — Rectificação 1918



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

HABIDECOR — Ind. Têxtil para Habitação, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa HABIDECOR — Indústria Têxtil para Habitação, S. A., com sede na Zona Industrial de Mundão, Viseu, requereu autorização para laborar continuamente na secção de tecelagem das suas instalações sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido na necessidade de rentabilização da capacidade produtiva instalada por forma a possibilitar a aceitação de encomendas do mercado internacional.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores;
- 2) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;

- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;

- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa HABIDECOR — Indústria Têxtil para Habitação, S. A., a laborar continuamente na secção de tecelagem das suas instalações sitas na Zona Industrial de Mundão, Viseu.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 29 de Outubro de 1997. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a ASSIMAGRA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa

dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de

trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstas na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ASSIMAGRA — Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granito e Ramos Afins e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as relações de trabalho tituladas por entidades patronais filiadas na AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Outubro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 31 de Outubro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, António de Lemos Monteiro Fernandes.

PE das alterações dos CCT entre a AOPDDL — Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AOPDDL — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas, ambas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1997, e objecto de rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro, de 1997, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É assim conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e âmbito sectorial previstos nas convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1997, à qual foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AOPDDL — Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e entre as mesmas associações patronais e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas, ambas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1997, e objecto de rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1997, são aplicáveis no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade econó-

mica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 3 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

PE do CCT entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros.

O CCT celebrado entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997, abrange as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e trabalhadores representados pelas associações sindicais que o outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, na sequência do qual várias associações sindicais se opuseram à extensão, alegando pretender salvaguardar a autonomia de um processo negocial em curso.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT celebrado entre a UIPSS — União das Instituições Particulares de Solidariedade Social e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1997, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social não filiadas na União outorgante e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam às profissões constantes do anexo I da PRT nas instituições particulares de solidariedade social publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1996;
- b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na União outorgante e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam às profissões constantes do anexo I da PRT nas instituições particulares de solidariedade social publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1996, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Professores, pela Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, no Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, no Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas, no Sindicato dos Técnicos de Serviço Social, no Sindicato Nacional dos Psicólogos, no Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos e no Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até 11 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 3 de Novembro de 1997. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (bingo).

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, os clubes desportivos que possuem salas de bingo representados pela associação subscritora e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e o prazo de vigência deste CCT é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de 1997.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e restante documentação serão enviados às demais partes contratantes, por carta registada, com aviso de recepção.

6 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro do pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que deve constar a categoria profissional do trabalhador, a entidade patronal adoptará as designações previstas.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

2 — É condição indispensável para admissão a posse de carteira profissional, quando exigível, ou o 9.º ano de escolaridade.

3 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da entidade patronal.

4 — A empresa poderá preencher as vagas, dando preferência aos seus trabalhadores, sempre que em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

Sempre que a ele haja lugar, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) Trabalhadores dos níveis de qualificações (director de sala, chefe de sala e adjunto do chefe de sala), 180 dias;
- b) Trabalhadores dos restantes níveis, 60 dias.

Cláusula 7.^a

Trajos de trabalho

1 — A empresa fornecerá aos trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e quando a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

3 — O vestuário padronizado será aquele que for aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos e será de uso obrigatório para todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 8.^a

Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 9.^a

Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da entidade patronal e está sujeita a aprovação da Inspeção-Geral de Jogos no sector do jogo.

2 — A classificação dos trabalhadores, para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal é obrigada a:

- Cumprir as disposições do presente CCT e demais legislação aplicável;
- Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando a sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;

- Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou nas suas proximidades para reunião dos trabalhadores entre si ou com os outros delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho dentro do local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- Nos termos da lei e deste CCT, prestar aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional, salvo em situações determinantes para o regular funcionamento da actividade;
- Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- Cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste CCT, lhes estiverem confiadas;
- Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste CCT e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias ou dos seus colegas de trabalho. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal;
- Guardar lealdade à entidade patronal e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- Colaborar com a empresa em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e ao bom funcionamento do serviço que lhes está confiado;
- Informar com verdade a entidade patronal em tudo o que respeita às relações do trabalho;

- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar, dentro do período normal de trabalho, o serviço dos colegas que, por quaisquer circunstâncias, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa;
- j) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- l) Usar de urbanidade nas relações com o público, com os colegas e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- m) Cumprir e fazer cumprir, na parte que lhes respeita, as disposições legais e regulamentares e as circulares de instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria profissional dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador sem acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 20 do mês seguinte, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas

respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos através de processo disciplinar, sempre que exigível.

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo do original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de cinco dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas nesta cláusula serão feitas à comissão sindical.

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;

- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

4 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 22.^a

Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea f) da cláusula 21.^a deste CCT, ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 82.^a

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 25.^a

Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 26.^a

Execução de sanção

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo,

competete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instruída.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário e ou regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho será de seis horas diárias, numa permanência de sete, e de trinta e oito horas e meia semanais.

2 — Haverá diariamente um período de tempo necessário e suficiente para o trabalhador tomar uma refeição simples, após duas horas do início do trabalho para o 2.º turno e após as 18 horas para o 1.º turno, que contará como tempo de trabalho prestado.

Cláusula 29.^a

Proibição de alteração de horário

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da sua admissão.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponham ou em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

3 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério para a Qualificação e o Emprego.

3 — O trabalhador isento terá direito a um prémio de 20 % calculado sobre a sua remuneração mensal.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes e se verifiquem casos de força maior.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspecção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalhador suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte forma:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que n significa o período de horas de trabalho semanal e Rm a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

Cláusula 33.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de:

- a) 12,5 % nas salas de funcionamento até seis horas;
- b) 25 % nas restantes.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a dia e meio de descanso semanal.

2 — O descanso previsto no número anterior será gozado, alternada e semanalmente, dois dias e um dia, respectivamente.

3 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

4 — Devem gozar o dia de descanso semanal, sempre que possível, no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos do n.º 2 da cláusula 32.^a

4 — Além disso, nos cinco dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia, ou os dias de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviços.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 35.^a

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
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;
Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 37.^a

Funcionamento nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro às 20 horas.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogo do bingo no dia referido no número anterior.

4 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se encerrarão ou funcionarão naquele dia.

Cláusula 38.^a

Descanso compensatório do trabalho prestado em dias feriados

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 39.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias úteis entre o período de 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 41.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 42.^a

Marcação do 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 tal a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for fixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

4 — Na marcação de férias, os períodos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo para a entidade patronal.

6 — O início das férias não pode coincidir com dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado.

Cláusula 43.^a

Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipada para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 44.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

Cláusula 45.^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 e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 46.^a

Momento do pagamento do subsídio de férias

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

Cláusula 47.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 40.^a a 42.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 49.^a

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico.

Cláusula 48.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

Cláusula 49.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 51.^a

Definição

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

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

Cláusula 52.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As motivadas por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 53.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente até:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

Cláusula 54.^a

Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco 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, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 52.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 52.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 56.^a

Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30}$$

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas ao direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 58.^a

Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

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

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 60.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar o serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 61.^a

Verificação da justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 62.^a

Conceito

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito a receber como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 63.^a

Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute de forma regular e continuada serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração corresponde a esta categoria, enquanto a exercer.

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

Cláusula 64.^a

Retribuições mínimas

As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as que constam do anexo I.

Cláusula 65.^a

Lugar e tempo do cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5,5% do nível II da tabela salarial B do anexo I, arredondado para a centena de escudos superior.

2 — Os abonos para falhas serão pagos proporcionalmente aos dias de serviço efectivo prestado pelos trabalhadores em cada mês.

3 — De acordo com o disposto no número anterior, o subsídio não será pago, designadamente, na remuneração das férias, bem como nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade igual a 5,5% do nível II da tabela salarial B em vigor, arredondado para a centena de escudos superior, por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A 1.^a diuturnidade vence-se decorridos três anos após a entrada em vigor deste CCT, excepto para os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço ou aqueles que os completem até ao vencimento da 1.^a diuturnidade prevista na primeira parte deste número, que vencem de imediato a 1.^a diuturnidade.

Cláusula 68.^a

Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 69.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 870\$ por cada dia de trabalho efectivo prestado em cada mês.

2 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços

pedidos e que conste das listas de preços para funcionários, a estabelecer pontualmente.

3 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

Cláusula 70.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificidade de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 71.^a

Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 72.^a

Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

Causas da extinçã do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade;
- Revogaçã por acordo das partes;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Rescisã, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- Rescisã por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 74.^a

Revogaçã por acordo das partes

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho.

2 — O acordo de cessaçã do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produçã de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

Cláusula 75.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 76.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- É dispensada a reduçã do contrato a escrito;
- O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeiçã aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 77.^a

Rescisã com justa causa

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos mandatários ou representantes.

Cláusula 78.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, 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, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre os 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 das faltas.

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

Cláusula 79.^a

Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador, invocando justa causa, está condicionado à realização do processo disciplinar.

Cláusula 80.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 81.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.^a e 2 da cláusula 18.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 82.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 83.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos invocados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 84.^a

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

4 — Quando o fundamento for o da falta de pagamento pontual da retribuição, esta dever-se-á prolongar por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira retribuição não paga, devendo o trabalhador comunicar a sua intenção à entidade patronal e à Inspecção-Geral do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção, expedida com a antecedência mínima de 10 dias.

Cláusula 85.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 86.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada

inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 87.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

Cláusula 88.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias seguidos sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão de contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 90.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Quando haja cessão da concessão, transmissão da exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvos os

casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 91.^a

Encerramento temporário

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

CAPÍTULO VIII

Da actividade sindical na empresa

Cláusula 92.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

Cláusula 93.^a

Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros da direcção do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e os números de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 94.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 95.^a

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

CAPÍTULO IX

Prémio de produtividade

Cláusula 96.^a

Atribuição

1 — A entidade patronal poderá atribuir mensalmente um prémio de produtividade e ou assiduidade, que distribuirá pelos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno e em função de cada uma das actividades.

2 — O clube, sempre que o pretenda, pode alterar o regulamento, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

CAPÍTULO X

Serviços de saúde

Cláusula 97.^a

Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária, absoluta, resultante de acidente de trabalho ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal enquanto durar essa incapacidade, até ao limite de 90 dias em cada ano.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 98.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, desig-

nadamente baixa de categoria ou funções, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias que estejam a ser praticadas.

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

Cláusula 99.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três elementos nomeados pela FETESE e três elementos nomeados pela associação patronal signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra até 30 dias após a publicação do presente CCT o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — As deliberações são vinculadas, constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Definições de funções

Chefe de sala. — Compete-lhe a direcção e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas do jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita especial do jogo.

Adjunto do chefe de sala. — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos para cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

ANEXO I

Tabela salarial mínima

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1997)

Níveis	Categoria	Receita bruta mensal	
		Inferior a 15 000 000\$/mês	Superior a 15 000 000\$/mês
VI	Chefe de sala	108 000\$00	145 700\$00
V	Adjunto de chefe de sala	91 800\$00	104 700\$00

Níveis	Categoria	Receita bruta mensal	
		Inferior a 15 000 000\$/mês	Superior a 15 000 000\$/mês
IV	Chefe de mesa/bar	80 900\$00	86 300\$00
III	Caixa fixo	70 200\$00	80 900\$00
II	Caixa auxiliar volante Controlador de entrada Empregado de bar Empregado de mesa Porteiro/contínuo	59 400\$00	64 800\$00
I	Caixa auxiliar volante do 1.º ano. Controlador de entrada do 1.º ano. Empregado de copa Porteiro/contínuo do 1.º ano	56 700\$00	59 400\$00

Lisboa, 24 de Junho de 1997.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Manuel Soares Marques.

Entrado em 3 de Novembro de 1997.

Depositado em 5 de Novembro de 1997, a fl. 98 do livro n.º 8, com o n.º 369/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

2 — Nos demais aspectos não previstos no número anterior deve atender-se a tudo quanto está previsto na lei (Decreto-Lei n.º 286/88, de 21 de Agosto, e Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro).

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 720\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem nove horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1 desta cláusula será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

em que *SAA* significa o subsídio de alimentação e assiduidade e *S* é o subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1.

CAPÍTULO XV

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

1 — A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a e 15.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1997.

2 — Mantêm-se em vigor todas as disposições do CCT que não foram objecto de alteração na presente revisão.

ANEXO I

Definição de categorias

Ajudante de técnico(a). — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.

Chefe de sector. — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector.

Encarregado(a). — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e processos de fabrico simples ou de determinadas secções do complexo responsável pela elaboração e controlo da execução dos respectivos programas de produção; está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.

Encarregado(a) geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos pro-

gramas gerais de produção e pelo controlo da sua execução; está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Técnico(a). — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa.

Grupo A

Alisador(a). — É o trabalhador que se ocupa da introdução das peles na máquina de alisar, controlando a sua evolução na mesa, de forma que a pele fique sem vinco. Alisa também as peles por meio de uma estira ou um esparto.

Amaciador(a). — É o trabalhador encarregado de introduzir as peles na máquina e, por meio de um braço e uma cabeça de estirar, faz passar as mesmas em diferentes posições, para as amaciar, ou regula e introduz na máquina, por meio de batimentos, as peles a amaciar. Pode também manualmente amaciar e abrir as peles pelo lado do carnaz, utilizando um palheto.

Apartador(a) ou classificador(a). — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos, escolha e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto ou acabados.

Aprestador(a). — É o trabalhador que, por meio de uma peluche ou escova, aplica tinta ou quaisquer outros aprestos sobre a pele assente numa mesa ou tapete rolante. Regula a camada de tinta a aplicar sobre a pele e pode colocar a mesma sobre a máquina a fim de receber o produto a aplicar uniformemente. Encarrega-se também de aplicar o verniz sobre as peles.

Branqueador(a). — É o trabalhador que coloca a pele sobre uma mesa da máquina de branquear e, carregando num pedal, faz encostar as peles ao rolo das lâminas, de modo a branquear ou surrar o carnaz ou a flor.

Cilindrador(a)/graneador(a). — É o trabalhador que se encarrega de introduzir as solas ou qualquer couro de curtimenta vegetal debaixo de um cilindro com movimento de vaivém sobre uma mesa, a fim de comprimir os mesmos ou que, por meio de uma granadeira, faz acentuar o grão das peles.

Curtidor(a). — É o trabalhador que tem por fim adicionar água aos produtos químicos, nos tempos próprios e nas quantidades necessárias, nos aparelhos de curtumes, para operações de curtumes ou preparatórias.

Descarnador(a). — É o trabalhador que introduz as peles na máquina de descarnar ou sobre um cavalete para lhes retirar as carniças.

Empilhador(a). — É o trabalhador que conduz e manobra a empilhadeira mecânica nos vários trabalhos necessários da empresa.

Engordurador(a). — É o trabalhador que adiciona vários produtos químicos dentro de fulões, a fim de engordurar as peles. Aplica manualmente uma camada de gordura ou uma solução gordurosa nas peles.

Espremedor(a). — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de escorrer para lhe tirar a água.

Esticador(a). — É o trabalhador que, aplicando as peles sobre um quadro metálico ou de madeira, as desempena, esticando-as por meio de pinças ou pregos.

Estirador(a). — É o trabalhador que regula a máquina e adapta as peles por meio de uma estira em cima das mesas da máquina para secagem por vácuo ou *pasting*.

Gravador(a) prensador(a) e impressor(a). — É o trabalhador que regula a temperatura, pressão ou tempo de trabalho na prensa ou impressora.

Grosador(a)/raspador(a). — É o trabalhador que, depois da pele colocada sobre um cavalete, servindo-se de um ferro (tipo lâmina), a acerta na espessura desejada. Introduz pele na máquina para a igualar.

Lavador(a). — É o trabalhador que afina, regula e introduz a pele na máquina de lavar a flor da pele.

Lixador(a). — É o trabalhador que introduz a pele na máquina e que afina e controla o funcionamento da mesma, de modo a fixar, limpar ou acamurçar o carnaz ou a flor da pele e corrige deficiências encontradas no acamurçado.

Lustrador(a). — É o trabalhador que abrilhanta as peles na máquina de lustrar.

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Operador(a) de medição. — É o trabalhador responsável pela medição das peles.

Operador(a) de estufa. — É o trabalhador que, aplicando as peles molhadas sobre varas, as desempena, esticando-as por meio de pinças ou molas, as introduz na estufa e regula a sua temperatura.

Operador(a) de salgagem. — É o trabalhador que trabalha exclusivamente na salgadeira, tendo como funções, designadamente, bater os couros na salgadeira e vigiar pelo bom acondicionamento dos mesmos.

Operário(a) de gancho. — É o trabalhador que, por meio de um gancho, revolve ou retira os couros, sem os danificar, dos tanques, fulões ou barcas.

Preparador(a) de caleiros ou de tintas. — É o trabalhador que pesa, adiciona e manipula produtos químicos necessários aos caleiros e prepara as tintas, aprestos ou vernizes para serem aplicados nas peles.

Pulverizador(a). — É o trabalhador que põe a máquina de pistolar em movimento, afina as pistolas automáticas e controla o seu funcionamento, colocando ou retirando as peles da máquina. Encarrega-se, por meio de uma pistola de pressão, de aplicar a tinta necessária sobre a superfície da pele.

Serrador(a). — É o trabalhador que afina a máquina de serrar, que, por meio de uma lâmina de fita em movimento, divide a pele na espessura desejada.

Tintureiro(a). — É o trabalhador que adiciona água, corantes ou outros produtos químicos, nas quantidades necessárias e nos tempos próprios, para os tintos, recurtumes e engorduramentos.

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

Grupo B

Ajudante de serrador(a) em tripa. — É o trabalhador que, por meio de um alicate, puxa as peles em tripa, ajudando-as a sair da máquina.

Batedor(a) de sola. — É o trabalhador que opera com a máquina de martelar.

Brunidor. — É o trabalhador que afina e trabalha com a máquina de brunir ou com um ferro quente passa manualmente o mesmo sobre a pele, a fim de a brunir.

Escovador(a). — É o trabalhador que afina a máquina de escovar e lhe introduz as peles para serem limpas do pó.

Graneador(a). — É o trabalhador que introduz as peles nas posições convenientes na máquina de granear, de modo a acentuar o grão das peles.

Operador(a) de voltas de tanques. — É o trabalhador que, com a ajuda de uns paus, muda as peles de uns tanques para outros.

Operador(a) do moinho de casca. — É o trabalhador que se encarrega de deitar casca no moinho para curtimento de sola.

Porteiro(a) ou guarda. — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

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

Grupo C

Não diferenciado(a). — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadrados em qualquer das categorias profissionais definidas.

Grupo D

Trabalhador(a) auxiliar. — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados, com exceção dos trabalhos de salgadeira, ribeira, curtumes, cargas e descargas.

Categorias específicas da indústria de correias de transmissão e seus derivados

Acabador(a) mecânico(a). — É o trabalhador que se encarrega de acabamentos especializados, tais como máquinas de cadeados e máquinas de furar de precisão.

Aplainador(a). — É o trabalhador que se encarrega de aplainar, mecânica ou manualmente, nas diversas medidas as correias.

Cabeçote. — É o trabalhador que, mecanicamente, executa o acabamento de válvulas de couro.

Chanfrador(a). — É o trabalhador que se ocupa de exercer o chanfro, manual ou mecânico, para efeito de colagem de correias e *manchons*.

Colador(a). — É o trabalhador que cola correias de couro e plástico, *lanières*, *manchons* e correias trapezoidais.

Colador(a) de correias duplas. — É o trabalhador que se encarrega da raspagem e colagem de correias duplas e é responsável pelas suas espessuras.

Cortador(a). — É o trabalhador que corta, acerta e cola transportadoras de mecha.

Cortador(a) de cordão redondo. — É o trabalhador que corta o couro em diversas espessuras, para depois serem arredondadas em fresas mecânicas.

Cosedor(a). — É o trabalhador que se encarrega de coser as correias, manual ou mecanicamente.

Enrolador(a) ou montador(a) de acessórios. — É o trabalhador que confecciona e monta todos os acessórios vindos do seleccionador.

Esticador(a) de crupões. — É o trabalhador que se encarrega de esticar crupões ou peças de couro.

Fresador(a). — É o trabalhador que, por meio de uma máquina, fresa *manchons*, *frottoirs* e correias trapezoidais.

Furador(a). — É o trabalhador que opera com a máquina de furar braçadeiras, pára-choques e correias.

Gravador(a). — É o trabalhador que se encarrega de gravar acessórios em couro e plástico.

Montador de correias. — É o trabalhador que monta e cola correias em serviços exteriores.

Montador(a) mecânico(a) de correias. — É o trabalhador que monta vários tipos de correias por processos mecânicos.

Operário(a) de «lanières». — É o trabalhador que se dedica ao corte de *lanières* e sua confecção.

Prensador(a) de válvulas. — É o trabalhador que, por meio de uma prensa de moldes, prensa válvulas e vedantes de couro.

Raspador(a) de correias. — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, se encarrega de raspar correias, tiras e acessórios, para efeitos de colagem.

Seleccionador(a). — É o trabalhador que corta e selecciona couro em medidas necessárias para as correias de couro.

Torneiro(a). — É o trabalhador que trabalha com um torno mecânico e que torneia várias peças de plástico e couro.

Categorias específicas da indústria de tacos de tecelagem e seus derivados

Acabador(a) mecânico(a). — É o trabalhador que se encarrega de todos os acabamentos especializados de tacos e seus derivados por meio de máquinas apropriadas.

Aplainador(a). — É o trabalhador que aplaina tacos de plástico ou lhe dá diferentes formas por corte mecânico.

Cravador(a). — É o trabalhador que crava cravos ou grampos em tacos de couro.

Enrolador(a). — É o trabalhador que enrola e selecciona o couro para depois ser prensado em vários modelos de tacos.

Fresador(a). — É o trabalhador que, por meio de uma máquina, fresa tacos.

Fundidor(a). — É o trabalhador que é responsável pela fundição de peças destinadas à fabricação de tacos e acessórios de plástico.

Furador(a). — É o trabalhador que opera com a máquina de furar.

Prensador(a). — É o trabalhador que, por meio de uma prensa mecânica ou manual, molda os tacos e acessórios nos seus variados modelos.

Rebaixador(a). — É o trabalhador que igualiza tacos.

Serrador(a) mecânico(a). — É o trabalhador que trabalha com uma serra mecânica de fita ou disco e se ocupa da serragem de vários moldes para confecção de tacos e seus derivados.

Torneiro(a). — É o trabalhador que trabalha com o torno mecânico e torneia variadas peças de plástico e couro.

Categorias específicas da indústria de aglomerados de couro

Operador(a) de prensa ou calandra. — É o trabalhador que coloca as placas de aglomerado na prensa ou calandra, regula a pressão e vigia o seu funcionamento.

Operador(a) de máquina trituradora. — É o trabalhador que adiciona os produtos químicos e a pasta na máquina trituradora e vigia o seu funcionamento.

Operador(a) de moldes. — É o trabalhador que coloca a pasta necessária nos moldes a fim de obter a espessura desejada.

Operador(a) de guilhotina. — É o trabalhador que coloca as placas de aglomerado na guilhotina a fim de obter o corte desejado.

Operador(a) de moinho. — É o trabalhador que introduz sola e raspa de couro no moinho e vigia o seu funcionamento.

Operador(a) de estufa. — É o trabalhador que coloca placas húmidas de aglomerado num tapete rolante da estufa e regula a sua temperatura.

Funções auxiliares

1 — Correlativos de escritório

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

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

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

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

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

2 — Trabalhadores de armazém

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

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

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

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

Encarregado(a) de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e os serviços de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

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

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

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

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

3 — Electricistas

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

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

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

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

4 — Hoteleiros

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

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita

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

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

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

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

Ecónomo(a). — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em

ordem os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

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

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

5 — Metalúrgicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 — Trabalhadores da construção civil

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

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

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

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

7 — Trabalhadores de madeiras

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

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

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

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

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

Condições de acesso

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superiores.

2 — Os profissionais de 2.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão às classes imediatamente superior.

ANEXO II

Tabelas salariais

	Remunerações mínimas
Nível	131 600\$00
Nível II	119 250\$00
Nível III	110 550\$00
Nível IV	105 050\$00
Nível V	98 900\$00
Nível VI	95 350\$00

	Remunerações mínimas
Nível VII	(a) 92 150\$00
Nível VIII	88 350\$00
Nível IX	75 950\$00
Nível X	61 500\$00
Nível XI	57 600\$00
Nível XII	56 400\$00
Nível XIII	48 200\$00

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração

	Remuneração
Nível I Técnico(a).	131 600\$00
Nível II Ajudante técnico(a).	119 250\$00
Nível III Encarregado(a) geral.	110 550\$00
Nível IV Encarregado(a) (madeiras). Encarregado(a) de armazém. Encarregado(a) metalúrgico. Encarregado(a) electricista. Encarregado(a).	105 050\$00
Nível V Chefe de equipa (electricista). Chefe de equipa (metalúrgico). Chefe de sector. Encarregado(a) de refeitório (hoteleiros). Fiel de armazém.	98 900\$00
Nível VI Acabador(a) mecânico(a) (tacos de tecelagem). Acabador(a) mecânico(a) (correias de transmissão). Afinador(a) de máquinas de 1. ^a Alisador(a). Amaciador(a). Apartador(a) ou classificador(a). Aplainador(a). Aprestador(a). Branqueador(a). Cabecote. Canalizador(a) [(picheiro(a))] de 1. ^a Chanfrador(a). Chefe de cozinha (hoteleiros). Cilindrador(a)/graneador(a). Cobrador(a). Colador(a) de correias duplas. Conferente (armazém). Cortador(a) de cordão redondo. Curtidor. Descarnador(a). Ecónomo(a) (hoteleiros). Empilhador(a).	95 350\$00

	Remuneração
Engordurador(a). Enrolador(a). Enrolador(a) ou montador(a) de acessórios. Espremedor(a). Esticador(a). Esticador(a) de crupões. Estirador(a). Ferrageiro(a) de 1. ^a Ferramenteiro(a) de 1. ^a Ferreiro(a) ou forjador(a) de 1. ^a Fresador(a). Fresador(a) mecânico(a) de 1. ^a Fundidor(a). Gravador(a), prensador(a) e impressor(a). Grosador(a)/raspador(a). Lavador(a). Lixador(a). Lubrificador(a) de 1. ^a Lustrador(a). Montador(a) de correias. Montador(a) mecânico(a) de correias. Motorista. Oficial electricista. Operador(a) de moinho (aglomerados). Operador(a) de guilhotina (aglomerados). Operador(a) de estufa. Operador(a) de salgagem. Operador(a) de medição. Operador(a) de máquina trituradora (aglomerados). Operador(a) de estufa (aglomerados). Operador(a) de prensa ou calandra (aglomerados). Operador(a) de moldes (aglomerados). Operário(a) de <i>lanières</i> . Operário(a) de gancho. Operário(a) de 1. ^a de madeiras. Pintor(a) de veículos ou máquinas de 1. ^a (metalúrgicos). Prensador(a). Preparador(a) de caleiros ou tintas. Pulverizador(a). Raspador(a). Seleccionador(a). Serrador(a). Serrador(a) mecânico(a). Serralheiro(a) mecânico(a) de 1. ^a Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. Serralheiro(a) civil de 1. ^a (metalúrgicos). Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a Tintureiro(a). Torneiro(a) (tacos de tecelagem). Torneiro(a) mecânico(a) de 1. ^a Torneiro(a) (correias de transmissão). Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos de 1. ^a	
Nível VII Afinador(a) de máquinas de 2. ^a Ajudante de serrador(a) em tripa. Aplainador(a). Batedor(a) de sola. Brunidor(a). Canalizador(a) [picheiro(a)] de 2. ^a Colador(a). Cortador(a). Cosedor(a). Cozinheiro(a) (hoteleiros). Cravador(a). Dispenseiro(a) (hoteleiros). Distribuidor(a) (armazém). Embalador(a) (armazém). Escovador(a). Ferrageiro(a) de 2. ^a Ferramenteiro(a) de 2. ^a	92 150\$00

	Remuneração
Ferreiro(a) ou forjador(a) de 2. ^a Fresador(a). Fresador(a) mecânico(a) de 2. ^a Furador(a) (correias de transmissão). Furador(a) (tacos de tecelagem). Graneador(a). Gravador(a). Lubrificador(a) de 2. ^a Operador(a) de moinho de casca. Operador(a) de voltas de tanques. Operário(a) de 2. ^a de madeiras. Pintor(a) de veículos ou máquinas de 2. ^a Porteiro(a) ou guarda. Pré-oficial do 3. ^o período (electricistas). Prensador(a) de válvulas. Raspador(a) de correias. Rebaixador(a). Rotulador(a) ou etiquetador(a) (armazém). Serralheiro(a) mecânico(a) de 2. ^a Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a Serralheiro(a) civil de 2. ^a Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a Torneiro(a) mecânico(a) de 2. ^a Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos de 2. ^a	
Nível VIII	88 350\$00
Afinador(a) de máquinas de 3. ^a Canalizador(a) [(picheleiro) de 3. ^a]. Ferreiro(a) ou forjador(a) de 3. ^a Fresador mecânico(a) de 3. ^a Lubrificador(a) de 3. ^a Não diferenciado(a). Operário(a) de 3. ^a (trabalhador de madeiras). Pintor(a) de veículos ou máquinas de 3. ^a Pré-oficial do 2. ^o período (electricistas). Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a Serralheiro(a) civil de 3. ^a Serralheiro(a) mecânico(a) de 3. ^a Servente (construção civil). Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a Torneiro(a) mecânico(a) de 3. ^a	
Nível IX	75 950\$00
Copeiro(a) (hoteleiros). Contínuo(a). Empregado(a) de refeitório ou cantina (hoteleiros). Praticante (metalúrgicos). Pré-oficial (construção civil). Pré-oficial do 1. ^o período (electricistas). Servente de armazém. Telefonista. Trabalhador(a) auxiliar.	
Nível X	61 500\$00
Encarregado(a) de limpeza (correlativos de escritório).	
Nível XI	57 600\$00
Servente de limpeza (correlativos de escritório).	
Nível XII	56 400\$00
Ajudante do 2. ^o período (electricistas). Aprendiz de curtumes (17 anos). Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos). Aprendiz de construção civil (17 anos). Aprendiz de metalúrgico (17 anos).	

	Remuneração
Estagiário(a) (hoteleiros). Paquete (17 anos) (escritório). Praticante de 17 anos (armazém).	
Nível XIII	48 200\$00
Ajudante do 1. ^o período (electricistas). Aprendiz (hoteleiros). Aprendiz de metalúrgico (16 anos). Aprendiz de construção civil (16 anos). Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos). Aprendiz de curtumes (16 anos). Paquete (16 anos) (escritório). Praticante de 16 anos (armazém).	

Porto, 23 de Outubro de 1997.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Outubro de 1997.

Depositado em 3 de Novembro de 1997, a fl. 97 do livro n.º 8, com o n.º 367/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AID — Assoc. da Imprensa Diária e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a-A

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escalão, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 5580\$ cada uma.

.....

Cláusula 55.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 570\$, independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

2 e 3 —

ANEXO V
Tabelas salariais (*)

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	109 600\$00	99 950\$00
1	99 200\$00	88 500\$00
2	91 900\$00	83 350\$00
3	88 600\$00	79 850\$00
4	85 950\$00	76 550\$00
5	81 200\$00	73 250\$00
6	76 450\$00	68 500\$00
7	69 450\$00	62 950\$00
8	64 700\$00	58 300\$00
9	61 400\$00	55 150\$00
10	58 300\$00	52 950\$00
11	54 000\$00	48 250\$00
12	50 200\$00	44 850\$00
13	47 000\$00	42 050\$00

(*) Sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional, quando as remunerações aqui previstas forem inferiores.

Nota às tabelas A e B

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas.

3 — Para interpretação dos n.ºs 1 e 2 precedentes, foi estabelecido entre as organizações sindicais outorgantes e a Associação da Imprensa Diária um protocolo que fica a constituir documento complementar ao acordo da revisão do ano de 1987.

4 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997.

Observação. — As matérias que constam no CCTV agora revisto que não foram objecto de alteração continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Lisboa, 29 de Outubro de 1997.

Pela Associação da Imprensa Diária:

Anselmo Alexandre Guimarães Sarsfield Costa Freitas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 29 de Outubro de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 31 de Outubro de 1997. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal — FESHOT declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 6 de Novembro de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 5 de Novembro de 1997.

Depositado em 6 de Novembro de 1997, a fl. 98 do livro n.º 8, com o n.º 370/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 33, de 22 de Julho de 1992 e 8 de Setembro de 1996, é introduzida a seguinte alteração:

Cláusula 11.^a

Tabela salarial

- 1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)
- 2 — (*O valor do índice é actualizado para 149 759\$, de 1 de Maio de 1997 a 30 de Abril de 1998.*)
- 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Artigo 2.º

IRCT em vigor

Mantêm-se em vigor as demais matérias que não sejam expressamente derogadas pelo presente IRCT.

Lisboa, 7 de Outubro de 1997.

Pela Associação Portuguesa da Hospitalização Privada:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Outubro de 1997.

Depositado em 5 de Novembro de 1997, a fl. 98 do livro n.º 8, com o n.º 368/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a GDL — Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S. A., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico administrativo generalista.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Instalador de redes de gás qualificado.

5.4 — Outros:

Técnico de segurança.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador de movimentação (especialista, especializado e semi-especializado).

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sind. de Quadros (alteração salarial e outras) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1997, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 1592, onde se lê:

«ANEXO II

Tabela salarial (remunerações mínimas)

Níveis de classificação	Tabela I	Tabela II
.....
Economista	138 100\$00
Engenheiro técnico		
Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 2).		
.....

deverá ler-se:

«ANEXO II

Tabela salarial

Remunerações mínimas

Níveis de classificação	Tabela I	Tabela II
.....
Economista	143 200\$00
Engenheiro técnico		
Engenheiro maquinista da marinha mercante (nível 2).		
.....