

Boletim do Trabalho e Emprego

44

1.ª SÉRIE

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

Preço 11\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 47

N.º 44

P. 2695-2740

29-NOVEMBRO-1980

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pag.

Despachos/portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de fibrocimento — Alteração 2696

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro 2697
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 2697

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras 2698
- ACT entre a Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a Fensiq, em representação do Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul — Alteração salarial 2699
- CCT para a ind. hoteleira e similares (Norte e Centro) 2699
- ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos de Aviação Civil — Alteração salarial 2706
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Alterações 2707
- CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outros — Alteração salarial e outras 2711
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto 2722
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e a Feder. dos Sind. da Construção Civil e Madeiras — Alteração salarial (rectificação) 2739

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de fibrocimento — Alteração

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1980, foi publicado um despacho de constituição da comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de fibrocimento abrangendo as empresas Lusalite, Empreitadas Lusalite, Cimianto, Novinco e Produlite e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras, ou que, não o sendo, nelas se possam filiar.

Considerando que as empresas Fibrolite — Empresa de Fibrocimento, L.^{da}, e F. Monteiro Enes & C.^a, L.^{da}, foram destinatárias da proposta de revisão das condições de trabalho em vigor para o sector de fibrocimento apresentada pelas associações sindicais atrás mencionadas, as quais não apresentaram contraproposta;

Considerando que a tentativa de conciliação levada a efeito pela delegação do Porto da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho se gorou por falta de comparência das empresas, convocadas por

duas vezes para o efeito, não tendo apresentado qualquer justificação para tal tomada de posição:

Determino, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, que, além das empresas referidas no despacho de 17 de Outubro de 1980, sejam abrangidas as empresas Fibrolite — Empresa de Fibrocimento, L.^{da}, e F. Monteiro Enes & C.^a, L.^{da}, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais mencionadas no despacho citado, ou que, não o sendo, nelas se possam filiar, passando a comissão técnica a ter a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;

Três assessores em representação dos sindicatos;
Três assessores em representação das entidades patronais.

Ministério do Trabalho, 19 de Novembro de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, foi publicado um contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Cortiça do Norte e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro.

Considerando que a convenção atrás referida apenas abrange as empresas representadas pela Associação patronal outorgante, bem como os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas que se encontrem inscritas nas associações sindicais signatárias;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho na área e âmbito de aplicação desta convenção;

Cumprido o dispositivo legal quanto à necessidade de aviso de extensão mediante a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1980, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria Transformadora, do Comércio Externo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º — 1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Asso-

ciação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro, publicado no *Boletim* n.º 15, de 22 de Abril de 1980, são tornadas extensivas a todas as empresas que, na área da convenção, se dediquem à actividade por ela abrangida, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias nela previstas e ainda aos trabalhadores das mesmas categorias não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço das empresas filiadas na Associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Junho de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos.

Ministérios da Indústria e Energia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 24 de Novembro de 1980. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, *Ricardo Manuel Simões Bayão Horta*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Armindo de Sousa e Almeida*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade de produtos de cimento (indústria de pré-fabricação de elementos de betão simples, armado

ou pré-esforçado) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — A presente convenção destina-se a rever o CCT para a indústria de prótese dentária publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, e já alterado pela convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais representadas pela Associação dos Industriais de Prótese e, por outra parte, todos os trabalhadores inscritos no Sindicato signatário.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias do CCT constantes das cláusulas e anexo seguintes da presente convenção.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

A presente convenção vigorará pelo prazo de um ano, produzindo a tabela de retribuições mínimas e as cláusulas relativas ao subsídio de alimentação e ao acréscimo mínimo da retribuição efeitos a partir de 8 de Outubro de 1980.

Cláusula 3.^a

(Subsídio de alimentação)

É fixado em 70\$ por dia o quantitativo do subsídio de alimentação.

Cláusula 4.^a

(Trabalhadores-estudantes)

O n.º 3 da cláusula 74.^a do CCT revisto passa a ter a seguinte redacção:

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador

perca a possibilidade de obter aproveitamento em, pelo menos, metade das cadeiras que integram o respectivo ano lectivo.

Cláusula 5.^a

(Acréscimo mínimo da retribuição)

Os trabalhadores que, por efeito da aplicação da nova tabela constante do anexo I, não sejam beneficiados com um acréscimo salarial de, pelo menos, 1000\$ relativamente à sua retribuição efectiva em 1 de Julho de 1980, terão direito a um acréscimo igual ao quantitativo necessário para perfazer os 1000\$.

ANEXO I

Retribuições certas mínimas

As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes da tabela seguinte:

Técnico coordenador	21 750\$00
Técnico de prótese dentária	19 750\$00
Técnico na especialidade acrílico ...	17 250\$00
Técnico na especialidade cromo-co-	
balto	17 250\$00
Técnico na especialidade ouro	17 250\$00
Ajudante de prótese dentária:	
Mais de quatro anos	14 500\$00
De dois a quatro anos	12 000\$00
Até dois anos	10 000\$00
Estagiário	7 500\$00

Aprendiz de prótese dentária:

4.º ano	7 500\$00
3.º ano	6 500\$00
2.º ano	5 100\$00
1.º ano	4 500\$00

Lisboa, 21 de Outubro de 1980.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 17 de Novembro de 1980, a fl. 96 do livro n.º 2, com o n.º 290/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Tabela salarial acordada entre a Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.,
e a Fensiq, em representação do Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul — Alteração salarial**

A Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L., e a Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, acordaram a seguinte tabela salarial:

Grau 6	58 000\$00
Grau 5	50 000\$00
Grau 4	42 500\$00
Grau 3	36 000\$00
Grau 2	29 000\$00
Grau 1-B	24 000\$00
Grau 1-A	21 000\$00
Director-geral	58 000\$00
Director fabril	50 000\$00
Director de serviços	45 000\$00

Chefe de departamento	42 500\$00
Chefe de serviços técnicos ou de fabricação	40 500\$00

Esta tabela entra em vigor em 15 de Setembro de 1980.

Santa Iria de Azoia, 31 de Outubro de 1980.

Pe'a Covina — Companhia Vidreira Nacional, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Novembro de 1980, a fl. 97 do livro n.º 2, com o n.º 291/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para a ind. hoteleira e similares (Norte e Centro)

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pelas associações patronais subscritoras e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Área)

A área territorial de aplicação do presente contrato define-se pelos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e ainda pelo concelho de Vila Nova de Ourém.

Cláusula 3.ª

(Classificação dos estabelecimentos)

1 — Para todos os efeitos de este contrato as empresas e/ou estabelecimentos são integrados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de cinco estrelas;
Complexos e/ou conjuntos turísticos e/ou hoteleiros;

Aldeamentos turísticos de luxo;
Apartamentos turísticos de luxo;
Restaurantes, cafés e similares de luxo;
Campos de *golf* (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente);
Clubes de primeira;
Casinos.

Grupo B:

Hotéis de quatro estrelas;
Hotéis-apartamentos de quatro estrelas;
Aldeamentos turísticos de primeira;
Apartamentos turísticos de primeira;
Restaurantes, cafés e similares de 1.ª classe;
Abastecedores de aeronaves;
Albergarias;
Estalagens de cinco estrelas;
Fábricas de refeições;
Parques de campismo de quatro estrelas.

Grupo C:

Hotéis de três estrelas;
Hotéis-apartamentos de três e duas estrelas;
Estalagens de quatro estrelas;
Pensões de quatro estrelas;
Hotéis de três e duas estrelas;
Aldeamentos turísticos de segunda;
Apartamentos turísticos de segunda;

Parques de campismo de três e duas estrelas;
Restaurantes, cafés e similares de 2.^a classe;
Clubes de 2.^a

Grupo C-1:

Hotéis de duas estrelas;
Pensões de três estrelas.

Grupo D:

Hotéis de uma estrela;
Pensões e similares de duas estrelas;
Restaurantes, cafés e similares de 3.^a classe
e sem interesse para o turismo (inclui cas-
as de pasto e de vinhos, estabelecimentos
de comidas e bebidas, etc.);
Parques de campismo de uma estrela.

Grupo E:

Pensões e similares de uma estrela e sem in-
teresse para o turismo (inclui casas de hós-
pedes, casas de dormidas, etc.);
Pequeníssimas empresas.

2 — São havidas como pequeníssimas empresas as
que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria
dos especificados no grupo D, não empregam mais de
cinco trabalhadores; os proprietários e/ou sócios que
trabalhem regular e efectivamente nessas empresas e/
ou estabelecimentos, para os fins deste número, con-
sideram-se como trabalhadores.

3 — Porém, os hotéis de uma estrela em caso algum
poderão ser incluídos, por força do número anterior,
no grupo das pequeníssimas empresas.

4 — As diversas classificações e tipos de estabele-
cimentos hoteleiros dos diversos grupos referidos no
n.º 1 incluem, nomeadamente, os que, não tendo ser-
viço de restaurante, se designam de «residenciais».

Cláusula 4.^a

(Denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor nos termos da lei
e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — A tabela salarial constante do anexo 1 produz
efeitos a partir de 1 de Setembro de 1980 e vigorará
por um período de doze meses.

3 — A denúncia pode ser feita desde que tenham
decorrido vinte ou dez meses sobre a data da publi-
cação do clausulado e anexos, e da tabela salarial,
respectivamente.

4 — A denúncia será obrigatoriamente acompa-
nhada da proposta de revisão.

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

6 — As contrapartes terão de enviar às partes de-
nunciantes uma resposta escrita, até trinta dias após
a recepção da proposta; da resposta deve constar con-
tra-proposta relativamente a todas as matérias pro-
postas que não sejam aceites.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de dez
dias para examinar a resposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente
no primeiro dia útil após o termo do prazo referido
no número anterior, salvo acordo das partes em con-
trário.

9 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias
ao Ministério do Trabalho.

Porto, 13 de Outubro de 1980.

**Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria
e Turismo:**

(Assinaturas ilegíveis.)

**Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do
Norte:**

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação das Pensões do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

Rogério Manuel Fernandes Vieira da Cruz.

Pela Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

(Assinatura ilegível.)

**Pela Associação das Casas de Pasto e de Vinhos dos Concelhos do
Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de
Gaia:**

(Assinatura ilegível.)

**Pela Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Simila-
res do Centro:**

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

**Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias
Eléctricas:**

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Cívicos:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Américo Nunes.

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

Américo Nunes.

**Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Ur-
banos:**

Américo Nunes.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Américo Nunes.

**Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de
Coimbra:**

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

Américo Nunes.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Américo Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Offícios Correlativos dos Sindicatos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

Américo Nunes.

ANEXO I

Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínimas

Nível XIV:

Director de hotel.

Nível XIII:

Assistente de direcção.
Chefe de cozinha.
Director de alojamento.
Director artístico.
Director comercial.
Director de *golf*.
Director de pessoal.
Director de produção.
Director de restaurante.
Director de serviços.
Director de serviços técnicos.
Subdirector de hotel.
Técnico de *catering*.
Analista de informática.

Nível XII:

Chefe mestre pasteleiro.
Chefe de pessoal.
Chefe de recepção.
Director de pensão.
Subchefe de cozinha.
Supervisor de bares.
Assistente de operações (AA).
Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.
Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos.
Chefe de manutenção de *golf*.
Contabilista.
Desenhador projectista.
Encarregado geral (CC).
Programador de informática.
Secretário de *golf*.
Técnico industrial.

Nível XI:

Chefe de *barmen/barmaiden*.
Chefe de compras/ecónomo.
Chefe de *contrôle*.
Chefe de mesa.
Chefe de portaria.
Chefe de *snack*.

Controlador de operações.

Cozinheiro de 1.^a

Encarregado de refeitório.

Encarregado (restaurantes e similares).

Supervisor (AA).

Subchefe de recepção.

Assistente operacional.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção.

Chefe de movimento.

Chefe (químicos).

Chefe de secção de escritórios.

Desenhador com seis ou mais anos.

Desenhador de publicidade e artes gráficas.

Encarregado de animação e desportos.

Encarregado de armazém.

Encarregado da construção civil.

Encarregado de electricista.

Encarregado fiscal (CC).

Encarregado fogueiro.

Encarregado metalúrgico.

Encarregado geral de garagem.

Encarregado de obras (CC).

Medidor orçamentista coordenador.

Guarda-livros.

Programador mecanográfico.

Tesoureiro.

Nível X:

Controlador.

Escanção.

Governanta geral de andares.

Pasteleiro de 1.^a

Subchefe de mesa.

Caixa.

Cabeleireiro completo.

Cabeleireiro de homens.

Capataz de campo.

Capataz de rega.

Chefe de *bowling*.

Chefe de equipa (CC).

Chefe de equipa de electricistas.

Chefe de equipa de metalúrgicos.

Correspondente em línguas estrangeiras.

Encarregado de pessoal de garagens.

Encarregado de telefones.

Encarregado termal.

Enfermeiro.

Especialista (químicos).

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.

Medidor orçamentista com mais de seis anos.

Monitor de animação e desportos.

Mestre marítimo.

Operador de computador.

Operador mecanográfico.

Primeiro-escriturário.

Secretária de direcção.

Nível IX:

Barman/barmaid de 1.^a

Chefe de balcão.

Chefe de cafetaria.

Chefe de gelataria.

Chefe de sala (AA).
 Chefe de *self-service*.
 Controlador de *room-service*.
 Cozinheiro de 2.^a
 Empregado de mesa de 1.^a
 Empregado de *snack* de 1.^a
 Governanta de andares.
 Governanta de roupa/lavadaria.
 Pasteleiro de 2.^a
 Porteiro de 1.^a
 Recepcionista de 1.^a
 Ajudante de guarda-livros.
 Amassador.
 Apontador.
 Bate-chapas de 1.^a
 Caixeiro de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Carpinteiro de limpos de 1.^a
 Cobrador.
 Desenhador entre três e seis anos.
 Empregado de consultório.
 Empregado de inalações.
 Empregado de secção de fisioterapia.
 Encarregado de parque de campismo.
 Entalhador.
 Especializado (químicos).
 Estagiário de operador de computador.
 Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa.
 Estucador de 1.^a
 Estofador de 1.^a
 Expedidor de transportes.
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 1.^a
 Forno.
 Marceneiro de 1.^a
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a
 Mecânico de 1.^a (madeiras).
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Medidor orçamentista entre três e seis anos.
 Motorista.
 Motorista marítimo.
 Oficial cabeleireiro.
 Oficial cortador.
 Oficial electricista.
 Oficial impressor de litografia.
 Oficial ladrilhador de 1.^a
 Oficial polidor de mármore de 1.^a
 Oficial polidor de móveis de 1.^a
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de registo de dados.
 Operador de *telex*.
 Operário polivalente.
 Primeiro-pedreiro.
 Primeiro-pintor.
 Radiotécnico.
 Recepcionista de garagem.
 Segundo-escriturário.
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Telefonista de 1.^a

Nível VIII:

Assador/grelhador.
Barman/barmaid de 2.^a
 Cafeteiro.
 Cavista.
 Chefe de copa.
 Controlador-caixa.
 Cozinheiro de 3.^a
 Despenseiro.
 Empregada de andares/quartos.
 Empregado de balcão.
 Empregado de mesa de 2.^a
 Empregado de *snack* de 2.^a
 Pasteleiro de 3.^a (só restaurantes e similares).
 Porteiro de 2.^a
 Trintanário.
 Recepcionista de 2.^a
 Arquivista técnico.
 Aspirante amassador.
 Aspirante forneiro.
 Banheiro nadador-salvador.
 Bate-chapas de 2.^a
 Caixa de balcão (comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Calista.
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de limpos de 2.^a
 Carpinteiro de toscos de 2.^a
 Chefe de *caddies*.
 Conferente (comércio).
 Desenhador até três anos.
Disc-jockey.
 Empregado de armazém.
 Empregado de *bowling*.
 Empregado de compras.
 Encarregado de jardim.
 Encarregado de vigilantes.
 Engomador/controlador.
 Entregador de ferramentas, materiais/produtos.
 Estagiário de impressor de litografia.
 Estagiário de máquinas de contabilidade.
 Estagiário de operador mecanográfico.
 Estagiário de operador de registo de dados.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Florista.
 Fogueiro de 2.^a
 Ladrilhador de 2.^a
 Maquinista de força motriz.
 Marcador de jogos.
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Massagista de estética.
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de frios ou ar condicionado de 2.^a
 Mecânico de 2.^a (madeiras).
 Medidor orçamentista até três anos.
 Oficial de barbeiro.
 Operador chefe de zona.
 Operador de máquinas auxiliares.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Polidor de mármore de 2.^a

Polidor de móveis de 2.^a
 Pré-oficial electricista.
 Preparador-embalador (AA).
 Recepcionista de *golf*.
 Segunda-telefonista.
 Semiespecializado (químicos).
 Serralheiro civil de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Terceiro-escriturário.
 Tratador-conservador de piscinas.

Nível VII:

Ajudante de despenseiro/cavista.
 Bagageiro.
 Banheiro de termas.
 Bilheteiro.
 Buvete.
 Costureira.
 Duchista.
 Empregado de balneários.
 Empregado de gelados.
 Empregado de mesa/balcão *self-service*.
 Empregado de refeitório.
 Encarregado de limpeza.
 Engomador.
 Estagiário de cozinha do 4.º ano.
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda florestal.
 Guarda de parque de campismo.
 Jardineiro.
 Lavador.
 Oficial de rega.
 Operador de máquinas de *golf*.
 Porteiro (restaurantes, cafés e similares).
 Roupeiro.
 Porteiro de serviço.
 Tratador de cavalos.
 Vigia de bordo.
 Vigilante.
 Abastecedor de carburantes.
 Ajudante de motorista.
 Caixeiro de 3.^a
 Fogueiro de 3.^a
 Lavador-garagista.
 Lubrificador.
 Manipulador (ajudante de padaria).
 Meio-oficial de barbeiro.
 Tirocinante (TD) do 2.º ano.
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

Nível VI:

Ascensorista com mais de 18 anos.
 Copeiro.
 Empregado de limpeza.
 Estagiário de cozinheiro do 3.º ano.
 Estagiário de pasteleiro do 3.º ano.
 Mandarete com 18 ou mais anos.
 Ajudante de cabeleireiro.
 Ajudante de electricista.
Caddie com 18 ou mais anos.
 Caixeiro-ajudante.
 Dactilógrafo do 2.º ano.
 Engraxador.

Guarda de garagem.
 Guarda de lavabos.
 Guarda de vestiário.
 Manicura.
 Moço de terra.
 Operador heliográfico do 2.º ano.
 Peão.
 Pedicura.
 Praticante de cabeleireiro.
 Praticante da construção civil do 3.º ano.

Nível V:

Estagiário de *barman/barmmaid* do 2.º ano.
 Estagiário de cozinheiro do 2.º ano.
 Estagiário de pasteleiro do 2.º ano.
 Estagiário de recepcionista do 2.º ano.
 Chegador do 3.º ano.
 Dactilógrafo do 1.º ano.
 Estagiário escriturário do 2.º ano.
 Operador heliográfico do 1.º ano.
 Praticante da construção civil do 2.º ano.
 Tirocinante (TD) do 1.º ano.

Nível IV:

Estagiário de *barman/barmmaid* do 1.º ano.
 Estagiário de cafeteiro (um ano).
 Estagiário de cavista (um ano).
 Estagiário de controlador (um ano).
 Estagiário de controlador-caixa (seis meses).
 Estagiário de cozinheiro do 1.º ano.
 Estagiário de despenseiro (um ano).
 Estagiário de empregado de balcão (um ano).
 Estagiário de empregado de mesa (um ano).
 Estagiário de empregado de *snack* (um ano).
 Estagiário de pasteleiro do 1.º ano.
 Estagiário de porteiro (um ano).
 Estagiário de preparador-embalador (um ano — AA).
 Estagiário de recepcionista do 1.º ano.
 Estagiário de escriturário do 1.º ano.
 Praticante de armazém.
 Praticante da construção civil do 1.º ano.
 Praticante de caixeiro.
 Praticante de metalúrgico.

Nível III:

Aprendiz de *barman/barmmaid* com 18 ou mais anos do 2.º ano.
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 2.º ano.
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 2.º ano.
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 2.º ano.
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 2.º ano.
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 2.º ano.
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 2.º ano.
 Aprendiz da construção civil do 2.º e 3.º anos.
 Chegador do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz de *barman/barmaid* com 18 ou mais anos do 1.º ano.
 Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 2.º ano.
 Aprendiz de cafeteiro com 18 ou mais anos (um ano).
 Aprendiz de cavista com 18 ou mais anos do 1.º ano.
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 2.º ano.
 Aprendiz de controlador com 18 ou mais anos do 1.º ano.
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 2.º ano.
 Aprendiz de controlador-caixa com 18 ou mais anos (seis meses).
 Aprendiz de cozinheiro com 18 ou mais anos do 1.º ano.
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 2.º ano.
 Aprendiz de despenseiro com 18 ou mais anos do 1.º ano.
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 2.º ano.
 Aprendiz de empregada de andares/quartos com 18 ou mais anos (seis meses).
 Aprendiz de empregado de balcão com 18 ou mais anos (um ano).
 Aprendiz de empregado de mesa com 18 ou mais anos (um ano).
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavadaria com 18 ou mais anos (seis meses).
 Aprendiz de empregado de *self-service* com 18 ou mais anos (seis meses).
 Aprendiz de empregado de *snack* com 18 ou mais anos (um ano).
 Aprendiz de pasteleiro com 18 ou mais anos do 1.º ano.
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 2.º ano.
 Aprendiz de preparador-embalador com mais de 18 anos (um ano — AA).
 Aprendiz de porteiro com 18 ou mais anos (um ano).
 Aprendiz de recepcionista com 18 ou mais anos do 1.º ano.
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 2.º ano.

Aprendiz da construção civil com um ano.
 Aprendiz de electricista.
 Aprendiz de metalúrgico com 18 ou mais anos.
 Aprendiz de padaria.
 Chegador do 1.º ano.

Nível I:

Aprendiz de *barman/barmaid* com menos de 18 anos do 1.º ano.
 Aprendiz de cafeteiro com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de cavista com menos de 18 anos do 1.º ano.
 Aprendiz de controlador com menos de 18 anos do 1.º ano.
 Aprendiz de controlador-caixa com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de cozinheiro com menos de 18 anos do 1.º ano.
 Aprendiz de despenseiro com menos de 18 anos do 1.º ano.
 Aprendiz de empregada de andares/quartos com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de empregado de balcão com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de empregado de mesa com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de empregado de rouparia/lavadaria com menos de 18 anos (seis meses).
 Aprendiz de empregado de *self-service* com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de empregado de *snack* com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de pasteleiro com menos de 18 anos do 1.º ano.
 Aprendiz de porteiro com menos de 18 anos (um ano).
 Aprendiz de preparador-embalador com menos de 18 anos (um ano — AA).
 Aprendiz de recepcionista com menos de 18 anos do 1.º ano.
 Ascensorista até 18 anos.
 Mandarete com menos de 18 anos.
 Aprendiz da construção civil com menos de um ano.
 Aprendiz de metalúrgico com menos de 18 anos.
Caddie com menos de 18 anos.

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo C-1	Grupo D	Grupo E
XIV	28 000\$00	25 100\$00	22 150\$00	21 000\$00	18 000\$00	17 500\$00
XIII	21 400\$00	20 200\$00	19 100\$00	18 300\$00	16 300\$00	15 800\$00
XII	17 300\$00	16 800\$00	16 200\$00	16 000\$00	13 900\$00	13 500\$00
XI	15 600\$00	15 100\$00	14 700\$00	14 400\$00	12 150\$00	11 700\$00
X	14 700\$00	14 100\$00	13 700\$00	13 550\$00	11 800\$00	11 400\$00
IX	13 900\$00	13 300\$00	13 000\$00	12 400\$00	10 800\$00	10 100\$00
VIII	12 100\$00	11 800\$00	11 300\$00	10 800\$00	9 750\$00	9 350\$00
VII	10 600\$00	10 250\$00	9 900\$00	9 800\$00	9 200\$00	9 100\$00
VI	9 850\$00	9 600\$00	9 400\$00	9 200\$00	9 100\$00	9 000\$00
V	9 400\$00	9 300\$00	9 150\$00	9 100\$00	9 000\$00	7 800\$00
IV	9 300\$00	9 200\$00	9 000\$00	9 000\$00	7 800\$00	7 300\$00
III	9 150\$00	9 000\$00	7 700\$00	7 300\$00	6 900\$00	6 900\$00
II	9 000\$00	7 100\$00	6 700\$00	6 500\$00	6 200\$00	6 000\$00
I	6 000\$00	5 700\$00	5 600\$00	5 500\$00	5 350\$00	5 200\$00

Notas

1 — Aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos C, C-1, D e E aplica-se a tabela salarial do grupo C; aos trabalhadores administrativos das empresas e ou estabelecimentos dos grupos A e B aplicam-se as tabelas dos grupos A e B, respectivamente.

2 — Aos estabelecimentos de restauração e similares e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo no, em virtude de classificação turística mais elevada, requeira a aplicação de grupo de remuneração superior.

3 — As categorias profissionais de pasteleiro, constantes da tabela, não abrangem os profissionais das pastelarias e confeitarias com fabrico próprio.

4 — As funções efectivamente exercidas que não se enquadram nas categorias previstas neste contrato serão equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de função mais se lhes aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguallados ao nível respectivo.

5 — Os trabalhadores classificados, nos termos de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável, como «receptionista», «porteiro», «barman» e «empregado de snack» são reclassificados, a partir da data de produção de efeitos da tabela salarial, em «receptionista de 1.ª», «porteiro de 1.ª», «barman de 1.ª» e «empregado de snack de 1.ª», respectivamente.

6 — a) O estágio para escriturário terá a duração de três anos, independentemente da idade do trabalhador no acto de admissão.

b) Os escriturários de 3.ª e 2.ª ingressam automaticamente na categoria profissional medíata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

7 — As empresas que por manifestas dificuldades de tecunaria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos três meses seguintes à data de publicação da presente tabela.

ANEXO II

Aprendizagem e estágio — Duração

I — Aprendizagem

A — Idade de admissão — menos de 18 anos

Categorias	Duração	Período	N. R.
Cozinheiro	Dois anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Pasteleiro	Dois anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Receptionista	Dois anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Barman/Barmaid	Dois anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Dispenseiro	Dois anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Cavista	Dois anos	1.º ano	I
		2.º ano	II

Categorias	Duração	Período	N. R.
Controlador	Dois anos	1.º ano	I
		2.º ano	II
Porteiro	Um ano	—	I
Empregado de mesa	Um ano	—	I
Empregado de snack	Um ano	—	I
Empregado de balcão	Um ano	—	I
Controlador-caixa	Um ano	—	I
Cafeteiro	Um ano	—	I
Empregado de andares/ quartos	Um ano	—	I
Empregado de roupaia/ lavandaria	Sets meses	—	I
Self-service	Um ano	—	I
Preparador-embalador (AA)	Um ano	—	I

B — Idade de admissão — com 18 anos ou mais

Categorias	Duração	Período	N. R.
Cozinheiro	Dois anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Pasteleiro	Dois anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Receptionista	Dois anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Barman/Barmaid	Dois anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Dispenseiro	Dois anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Cavista	Dois anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Controlador	Dois anos	1.º ano	II
		2.º ano	III
Porteiro	Um ano	—	II
Empregado de mesa	Um ano	—	II
Empregado de snack-bar	Um ano	—	II
Empregado de balcão	Um ano	—	II
Controlador-caixa	Sets meses	—	II
Cafeteiro	Um ano	—	II
Empregado de roupaia/ lavandaria	Sets meses	—	II
Self-service	Sets meses	—	II
Empregado de andares/ quartos	Sets meses	—	II
Preparador-embalador (AA)	Um ano	—	II

II — Estágio

Categorias	Duração	Períodos	N. R.
Cozinheiro	Quatro anos	1.º ano	IV
		2.º ano	V
		3.º ano	VI
		4.º ano	VII
Pasteleiro	Três anos	1.º ano	IV
		2.º ano	V
		3.º ano	VI

Categorias	Duração	Período	N. R.
Receptionista	Dois anos	1.º ano	IV
		2.º ano	V
Barman/Barmaid	Dois anos	1.º ano	IV
		2.º ano	V
Despenseiro	Um ano	—	IV
Cavista	Um ano	—	IV
Controlador	Um ano	—	IV
Porteiro	Um ano	—	IV
Empregado de mesa	Um ano	—	IV
Empregado de <i>snack-bar</i>	Um ano	—	IV
Empregado de balcão	Um ano	—	IV
Controlador-caixa	Seis meses	—	IV
Cafeteiro	Um ano	—	IV
Preparador-embalador (A. A.)	Um ano	—	IV

Depositado em 14 de Novembro de 1980, a fl. 97 do livro n.º 2, com o n.º 292/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos de Aviação Civil — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

Este acordo de empresa obriga pela simples assinatura dos representantes das partes contratantes, por um lado, a empresa Produits et Engrais Chimiques du Portugal (Sapec) — Société Anonyme e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias referidas no anexo IV que exerçam a sua profissão na empresa, representados pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Cláusula 2.ª

(Âmbito territorial)

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — A nova tabela salarial constante do anexo IV e o anexo V terão efeitos retroactivos a 1 de Outubro de 1980.

ANEXO IV

Categoria	Vencimento
Piloto sénior	30 000\$00
Piloto A	25 200\$00
Piloto B	20 900\$00
Piloto C	18 100\$00
Praticante	10 500\$00

ANEXO V

Coordenador 5 000\$00

Setúbal, 31 de Outubro de 1980.

Por Produits et Engrais Chimiques du Portugal (Sapec) — Société Anonyme:

(Assinatura legível.)

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

(Assinatura legível.)

Depositado em 12 de Novembro de 1980, a fl. 97 do livro n.º 2, com o n.º 293/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Alterações

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho applica-se às empresas de produtos de cimento (actividades de mosaicos hidráulicos, manilhas, artefactos e aglomerados de cimento e peças de betão) e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, e será válido pelo prazo mínimo fixado na lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas terá, nos termos da lei, um prazo de vigência de um ano.

3 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir de 8 de Outubro de 1980.

4 — Os efeitos retroactivos da tabela de remunerações mínimas a 8 de Outubro de 1980 não terão reflexos em quaisquer cláusulas com expressão pecuniária.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1 — O presente contrato não pode ser denunciado antes de decorridos vinte ou dez meses conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — A denúncia do contrato deverá ser acompanhada da proposta sob pena de não ter validade.

3 — As entidades destinatárias da proposta devem responder nos trinta dias seguintes à recepção daquela.

Cláusula 6.^a

(Condições de admissão)

.....
3 — Quando se verificarem admissões, as empresas consultarão a lista de trabalhadores desempregados nos serviços de colocação dos sindicatos e do Serviço Nacional de Emprego.

4 — A admissão do trabalhador a título experimental é feita pelo período de quinze dias.

5 — Findo o período referido no n.º 4, o trabalhador considera-se efectivo desde a data da admissão.

6 — (Eliminado.)

7 — (Eliminado.)

Cláusula 10.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — A entidade patronal deve celebrar com o substituto contrato de trabalho a prazo, de acordo com a lei que vigorar sobre a matéria.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de quinze dias, após o regresso daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, se tiver cessado o seu contrato de trabalho a prazo.

4 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria e classe do substituído durante o impedimento deste.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula tem direito a uma indemnização de 50 % da retribuição mensal por cada trimestre cumprido, logo que sejam dispensados os seus serviços.

6 — (Eliminado.)

Cláusula 16.^a

(Quadro de pessoal das empresas)

.....
3 — A entidade patronal deverá elaborar os mapas de pessoal de acordo com a lei e enviá-los às entidades a quem, por lei, estiver obrigada.

4 — Os mapas de pessoal deverão conter os elementos previstos na lei e estar afixados nas condições e pelo prazo estipulado legalmente.

5 — (Eliminado.)

Cláusula 18.^a

(Deveres das entidades patronais)

.....
3 — Não afectar o trabalhador a tarefas não compreendidas na sua categoria profissional sem que para tal tenha dado o seu acordo, que será reduzido a escrito se a situação se prolongar para além do tempo correspondente a um dia de trabalho.

4 — No entanto, a referida afectação poderá ter lugar com carácter provisório em casos de falta de trabalho no seu posto, para os quais a entidade patronal de forma alguma haja concorrido, devendo esta arranjar colocação ao trabalhador numa das profissões correspondentes ao seu grupo salarial.

Cláusula 34.^a

(Trabalho por turnos)

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- a) Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 3300\$;
- b) Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 2800\$;
- c) Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 2500\$;
- d) Para o regime em dois turnos rotativos, o subsídio é de 1800\$.

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio de valor até 120\$.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 600\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

Cláusula 49.^a

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se faltas injustificadas todas as não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 51.^a

(Poder disciplinar)

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro de trinta dias após o conhecimento da infracção.

4 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;

b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade;

c) A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia, nos casos em que tenham sido cometidas infracções que integram o conceito de justa causa de despedimento;

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

6 — A falta de processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a nulidade da sanção que venha a ser aplicada, podendo dar direito ao trabalhador a despedir-se com justa causa ou a ser indemnizado dos prejuízos que provar ter sofrido, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 55.^a do presente contrato.

Cláusula 52.^a

(Sanção disciplinar)

1 —

d) A suspensão de trabalho com perda de retribuição não poderá exceder, por cada infracção, doze dias ou, em cada ano civil, o total de trinta dias.

3 — (Eliminado.)

4 — (Eliminado.)

Cláusula 53.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 —

d) Caducidade.

Cláusula 54.^a

(Rescisão do contrato por parte da entidade patronal)

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

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

Cláusula 55.^a

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

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

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

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

3 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em

geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

Cláusula 56.^a

(Rescisão do contrato por decisão do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 57.^a

(Justa causa para despedimento por parte do trabalhador)

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 62.^a

(Princípio geral)

1 — Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho ao serviço da entidade patronal, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

§ único. Os regimes de deslocações são definidos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 63.^a

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora para cada percurso e até 50 km de raio, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocações e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, desde que não as forneça;
- b) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal e ou de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 35.^a

Cláusula 64.^a

(Grandes deslocações)

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda de conta da empresa o fornecimento de alojamento e alimentação durante o período de deslocação, podendo, por acordo, praticar-se um outro regime. Este ponto não se aplica a trabalhadores que se desloquem isoladamente, aos quais serão pagas todas as despesas (devidamente comprovadas) impostas pelas deslocações, nem às profissões que, pela sua natureza, tenham um regime específico de deslocação.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 2000\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

Cláusula 65.^a

(Deslocações fora do continente)

- f) Um seguro contra os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 2000 contos.

Cláusula 68.^a

(Refeitórios)

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 55\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 72.^a

(Questões transitórias)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato, é revogado o CCTV para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, e revisão da tabela de remunerações mínimas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979.

2 — Ressalvam-se ao disposto no número anterior as matérias previstas naquela convenção, mas não contempladas no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — (Eliminado.)

Cláusula 75.^a

(Eliminada.)

O presente contrato é celebrado em Novembro de 1980.

ANEXO III

B) Tabela de remunerações mínimas

Grupo 1	24 850\$00
Grupo 2	21 300\$00
Grupo 3	17 700\$00
Grupo 4	16 350\$00
Grupo 5	15 500\$00
Grupo 6	14 250\$00
Grupo 7-A	14 250\$00

Encarregado de secção (CE) (Hot)

Grupo 7-B	13 700\$00
-----------------	------------

Ajudante de encarregado de secção (CE)

Grupo 7-C	13 450\$00
-----------------	------------

Chefe de equipa (CE)

Grupo 8	13 100\$00
Grupo 9	12 600\$00
Grupo 10	12 000\$00
Grupo 11	11 350\$00
Grupo 12	10 450\$00
Grupo 13	9 400\$00
Grupo 14	9 050\$00
Grupo 15	8 600\$00
Grupo 16	8 350\$00
Grupo 17	8 000\$00
Grupo 18	7 300\$00
Grupo 19	6 550\$00
Grupo 20	5 850\$00

Lista de assinaturas:

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Domingos Baíço Pires.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria e Vigilância e Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Cívicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Castelo Branco:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Novembro de 1980, a fl. 97 do livro n.º 2, com o n.º 294/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCTV entre a Assoc. Nacional das Ind. de Águas Mineromedicinais e de Mesa e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e ilhas adjacentes se dedicam à indústria de águas minero-medicinais e de mesa, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e revisão)

1 —

2 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, respectivamente, a partir de 1 de Agosto de 1980 e 15 de Outubro de 1980.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores será feita por um período experimental de quinze dias. Poderá, porém, ser estabelecido, por acordo escrito entre as partes, um período experimental mais longo, desde que não exceda noventa dias, caso em que a entidade patronal fica obrigada a comprovar os motivos da não admissão definitiva em documento escrito a entregar ao traba-

lhador, com cópia ao Sindicato respectivo, se ele for sindicalizado.

Cláusula 9.^a

(Dotações mínimas)

Grupo G — Trabalhadores de escritório

5 — O número total dos estagiários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

Grupo P — Trabalhadores da produção

Para os operadores de linha de produção será observado o seguinte quadro:

Número de trabalhadores	Operadores de 1. ^a	Operadores de 2. ^a
1	1	—
2	1	1
3	1	2
4	1	3
5	2	3
6	2	4
7	2	5
8	2	6
9	3	6
10	3	7
11	3	8
12	4	8
13	4	9
14	4	10
15	5	10
16	5	11
17	5	12
18	5	13
19	6	13
20	6	14
21	6	15
22	7	15
23	7	16
24	7	17
25	8	17
26	8	18
27	8	19
28	8	20
29	9	20
30	9	21
31	9	22
32	10	22
33	10	23
34	10	24
35	11	24
36	11	25
37	11	26
38	11	27
39	12	27
40	12	28
41	12	29
42	13	29
43	13	30
44	13	31
45	14	31
46	14	32
47	14	33
48	14	34
49	15	34
50	15	35

As proporções fixadas neste quadro podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

Cláusula 10.^a

(Acesso)

Grupo G — Trabalhadores de escritório

5 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários logo que completem dois anos de permanência naquela categoria. Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência nesta categoria, ascenderão a primeiros-escriturários.

Grupo P — Trabalhadores da produção

1 —

2 — O provimento para a categoria profissional de motorista vendedor-distribuidor será efectuado preferencialmente entre os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista vendedor-distribuidor, desde que possuam carta de condução.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Trabalho extraordinário)

5 — Será considerada motivo de recusa de prestação de trabalho extraordinário a inexistência de transporte colectivo ou da empresa, desde o local de trabalho ao de concentração habitual.

Cláusula 21.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

6 — Para efeitos do número anterior, o pagamento do almoço ou jantar, ou do pequeno-almoço, será efectuado contra factura, até ao limite dos montantes fixados no n.º 10 da cláusula 61.^a

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos)

10 — Sempre que não seja assegurada a deslocação dos trabalhadores que laborem por turnos em transportes colectivos no início e ou termo dos mesmos, as empresas assegurarão o seu transporte entre o local de trabalho e o local de concentração habitual.

Cláusula 26.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Aos trabalhadores isentos do horário de trabalho será concedida uma retribuição especial, nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

(Período de férias)

19 — As férias terão início em dia útil, e no caso de trabalhadores que laborem em turnos, no dia a seguir a um dia de descanso obrigatório, sendo gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

20 — O disposto no número anterior poderá não se aplicar em caso de encerramento total da empresa para efeitos do gozo de férias do seu pessoal.

Cláusula 31.^a

(Faltas justificadas)

a) Impossibilidade de o trabalhador prestar serviço por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar.

Entende-se por assistência inadiável a que, pelo seu carácter de urgência e ou gravidade, não tem carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;

k) Dispensa do serviço, nos termos e nas condições previstos na cláusula 34.^a

Cláusula 32.^a

(Consequência das faltas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, sem prejuízo, no referente à retribuição, do disposto no n.º 1 da cláusula 34.^a, nas cláusulas 67.^a e 68.^a e no n.º 8 da cláusula 93.^a

CAPÍTULO IX

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 55.^a

(Princípio geral)

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo II.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído o abono mensal de 500\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

Cláusula 58.^a

(Substituições temporárias)

2 — Se a substituição se prolongar para além de noventa dias consecutivos ou cento e vinte interpolados, neste último caso, em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO X

Deslocações e serviço externo

Cláusula 61.^a

(Princípios gerais)

10 —

Durante o 1.º ano de vigência	Almoço ou jantar — 1	200\$00
	Alojamento e pequeno-almoço — 2	600\$00
	Diária completa — 3	900\$00
Durante o 2.º ano de vigência	Almoço ou jantar — 1	250\$00
	Alojamento e pequeno-almoço — 2	750\$00
	Diária completa — 3	1 150\$00

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

(Trabalho das mulheres)

h) O regime estabelecido nas alíneas anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, em caso de adopção de crianças com idade inferior aos máximos ali previstos.

CAPÍTULO XIII

Condições sociais

Cláusula 69.^a

(Refeitórios)

1—Todas as empresas terão, na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m da empresa, de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar as suas refeições.

2—As empresas com vinte e cinco ou mais trabalhadores no seu quadro permanente terão ainda, e na medida do possível, a uma distância não superior a 500 m, de dotar o lugar referido no número anterior com os necessários e adequados equipamentos destinados ao aquecimento e conservação pelo frio dos alimentos e refeições dos trabalhadores que o utilizem e assegurar, com a aparelhagem convenientes, a higiene e limpeza do referido local.

3—Os trabalhadores, desde que o refeitório da empresa se situe a uma distância superior a 500 m do seu local de trabalho (fixo), mas que, recorrendo aos transportes colectivos, possam utilizar aquele refeitório durante o período mínimo de quarenta e cinco minutos de intervalo para as refeições, terão direito ao reembolso das despesas que hajam de efectuar com os transportes.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

(Reclassificação)

1—As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores que desempenhem funções previstas no anexo I, mas com designações e categorias profissionais diferentes das mencionadas no referido anexo, terão de os classificar numa destas categorias no prazo de trinta dias a contar da data da publicação deste contrato.

2—Os trabalhadores actualmente classificados em categorias ou classes abolidas neste contrato serão reclassificados em categoria ou classe, igual ou superior, que corresponda, neste contrato, às funções que desempenham no prazo referido no n.º 1.

3—Após a reclassificação a que se referem os números anteriores, o seu resultado terá de ser sujeito à aprovação dos delegados sindicais, da comissão sindical de empresa ou da comissão intersindical de delegados ou, na falta destes, do sindicato respectivo.

Lisboa, 1 de Outubro de 1980.

Categorias profissionais e definição de funções

Afinador de máquinas.
Ajudante electricista.

Ajudante de chefe de linha. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de linha e o substitui no seu impedimento.

Ajudante de costureira. — É a trabalhadora que auxilia a costureira nas tarefas inerentes à função.
Ajudante de encarregado fabril.

Ajudante de encarregado de produção. — É o trabalhador que auxilia o encarregado de produção em todas as tarefas do seu sector, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Ajudante de fogueiro.
Ajudante de motorista.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista.
Analista estagiário.
Analista principal.
Analista de sistemas.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de laboratório.
Auxiliar menor (construção civil).
Auxiliar de produção.

Caixa.
Caixa de balcão.

Caixeiro.
Caixeiro-ajudante.

Caixoteiro.

Canalizador.

Carpinteiro de limpos.

Carpinteiro de toscos ou cofragem.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.

Chefe de equipa (construção civil). — É o trabalhador, com categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que dirige de uma forma regular uma equipa de trabalhadores da sua função actuando sob as ordens do encarregado, se o houver, e substituindo-o nas suas ausências.

Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril.

Chefe ou encarregado de produção.

Chefe de equipa.

Chefe de equipa (electricista).

Chefe de linha.

Chefe de manutenção.

Chefe de pessoal de apoio.

Chefe de produto ou grupo de produtos (não tem salário).

Chefe de publicidade. — É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de publicidade da empresa, nomeadamente oficinas de corte e cos-

tura e preparação de estruturas e peças de publicidade, planeando e dirigindo a actividade das equipas de montagem de publicidade no exterior; é o responsável pelo planeamento e a execução das campanhas de publicidade, seja por intermédio de agências especializadas, seja directamente, estabelecendo os necessários contactos com clientes, órgãos de informação e outras entidades; planeia o trabalho das equipas exteriores que acompanham manifestações culturais, desportivas e outras para a colocação de publicidade, oferta de produtos e publicidade sonora, acontecimentos em que participa directamente ou não.

Chefe da sala de xaropes.

Chefe de secção.

Chefe de vendas.

Cimenteiro.

Cobrador.

Conferente.

Contabilista.

Contínuo.

Controlador de produção. — É o trabalhador que procede periodicamente a operações simples de *contrôle* do grau *brix* e CO_2 do produto nas diversas fases da produção; controla o grau de temperatura e condições de funcionamento das lavadoras e pasteurizadores, verifica e arquiva os gráficos respectivos, regista os resultados em mapas próprios e transmite as anomalias ao responsável do sector; controla os diversos contadores das linhas de produção e preenche os mapas respectivos.

Correspondente.

Costureira. — É a trabalhadora que procede à marcação, corte e costura de peças de lona e outros tecidos para a confecção de sanefas, toldos, chapéus-de-sol e painéis; coloca franjas, letras e insígnias em peças publicitárias e executa outros trabalhos similares.

Cozinheiro.

Dactilógrafo.

Demonstrador.

Desenhador.

Desenhador projectista.

Despenseiro.

Director comercial.

Director fabril.

Director-geral.

Director de serviços, chefe de escritório ou chefe geral de serviços.

Distribuidor.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com cursos específicos e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança servindo-se dos meios educativos adequados e da assistência adequada à sua normal evolução.

Empregado de balcão.

Empregado de refeitório.

Encarregado electricista.

* Encarregado da construção civil.

Encarregado de armazém.
Encarregado geral de armazém.
Encarregado de fogueiro.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro.
Enfermeiro coordenador.
Enfermeiro sem curso geral ou equivalente.
Engarrafadeira.
Escriturário.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas que competem ao escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

Estagiário.
Esteno-dactilógrafo.
Estucador.
Fiel de armazém.
Fogueiro.
Guarda-livros.
Inspector de vendas.
Jardineiro.
Lubrificador.
Lubrificador de veículos automóveis.
Mecânico de automóveis.

Montador de publicidade. — É o trabalhador que procede a medições e montagens de toldos, sanefas, painéis publicitários, anúncios luminosos e outro material publicitário no exterior da empresa, executando todas as tarefas necessárias para o efeito; pode intervir na confecção ou aquisição de material publicitário; acompanha manifestações de carácter desportivo com fins publicitários, podendo percorrer os percursos no veículo que conduz; procede à montagem e desmontagem de *stands* de venda ou exposição.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação dos veículos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de contabilidade.

Operador de máquinas de elevação e transporte.
Operador mecanográfico.
Operador de tratamento de águas.

Operário não especializado ou servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de material e limpeza dos locais de trabalho.

Paquete.
Pedreiro.
Perfurador-verificador.
Pintor.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis.
Porteiro.

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

Pré-oficial electricista.
Preparador de extractos, concentrados e sumos.
Preparador de xaropes.
Profissional ou auxiliar de armazém.

Profissional ou auxiliar de publicidade. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, expedição e manuseamento de material publicitário e apoia no exterior a colocação de distribuição de material.

Profissionais de engenharia:

Grupos 1-A e 1-B.
Grupo 2.
Grupo 3.
Grupo 4.
Grupo 5.
Grupo 6.

Programador.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Recepcionista.
Secretário(a) de direcção.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Servente da construção civil.
Servente de viaturas de carga.
Técnico de organização.
Telefonista.
Tesoureiro.
Tirocinante.
Torneiro mecânico.
Trabalhador de limpeza (servente).
Trabalhador de serviço social.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.
Vendedor.
Vendedor especializado.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, e sempre que possível sob a orientação da educadora de infância, professora ou enfermeira da creche, desempenha funções pedagógicas de apoio ao desenvolvimento físico e mental das crianças, zelando pela sua higiene, alimentação e saúde. Podem considerar-se funções pedagógicas a leitura de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem. Cuida ainda da arrumação das salas.

Lisboa, 1 de Outubro de 1980.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Regra de aplicação

A tabela A (superior) será aplicada nas empresas que tenham facturação anual superior a 25 000 contos ou uma produção anual superior a 1,5 milhões de litros ou mais de vinte trabalhadores.

A tabela B (inferior) será aplicada nas empresas que não atinjam os limites anteriormente referidos.

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
I	Director-geral Profissional de engenharia de grau 3	28 000\$00	23 400\$00
II	Director comercial Director fabril Director de serviços, chefe de escritório ou chefe geral de serviços	25 500\$00	21 000\$00
III	Analista de sistemas Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril Chefe de departamento, de divisão ou serviço Contabilista Profissional de engenharia de grau 2 Tesoureiro	23 000\$00	19 200\$00
IV	Ajudante de encarregado fabril Analista principal Chefe ou encarregado de produção Chefe de manutenção Chefe de publicidade Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado geral de armazém Guarda-livros Profissional de engenharia de grau 1-B Programador Técnico de organização Chefe de produto ou grupo de produtos	19 250\$00	15 850\$00
V	Ajudante de encarregado de produção Desenhador projectista Inspector de vendas Profissional de engenharia de grau 1-A Técnico de serviço social	16 100\$00	13 500\$00
VI	Correspondente em língua estrangeira Encarregado de armazém Encarregado da construção civil Encarregado electricista Encarregado de fogueiro Encarregado metalúrgico Encarregado de refeitório Enfermeiro coordenador Escriturário principal Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Secretário de direcção	14 350\$00	12 750\$00
VII	Analista de 1.ª Chefe de equipa da construção civil Chefe de equipa electricista Chefe de equipa metalúrgico Chefe de linha Chefe de sala de xaropes	13 600\$00	11 520\$00
VIII	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 2.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Cozinheiro de 1.ª Desenhador com mais de seis anos Enfermeiro Escriturário de 1.ª Fogoeiro de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª	13 250\$00	11 160\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
VIII	Motorista de pesados Motorista vendedor distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade com mais de dois anos Operador mecanográfico Perfurador-verificador com mais de dois anos Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª Preparador de extractos, concentrados e sumos Promotor de vendas Prospector de vendas Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Vendedor Vendedor especializado Fiel de armazém Educadora de infância	13 250\$00	11 160\$00
IX	Afinador de máquinas de 2.ª Ajudante de chefe de linha Analista de 3.ª Caixeiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª Carpinteiro de toscos de 1.ª Chefe de pessoal de apoio Cimenteiro de 1.ª Cobrador Conferente Correspondente em português Cozinheiro de 2.ª Demonstrador Desenhador de três a seis anos Enfermeiro sem curso geral ou equivalente Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em português Estucador de 1.ª Fogueiro de 2.ª Lubrificador de 1.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Montador de publicidade Motorista de ligeiros Operador de máquinas de contabilidade até dois anos Operador de máquinas de elevação e transporte Pedreiro de 1.ª Perfurador-verificador até dois anos Pintor de 1.ª Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª Recepcionista Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	12 350\$00	10 500\$00
X	Afinador de máquinas de 3.ª Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor distribuidor Analista estagiário Caixa de balcão Caixeiro de 3.ª Canalizador de 3.ª Carpinteiro de limpos de 2.ª Carpinteiro de toscos de 2.ª Cimenteiro de 2.ª Controlador de produção Cozinheiro de 3.ª Despenseiro Desenhador até três anos Distribuidor Empregado de balcão Escriturário de 3.ª Estucador de 2.ª Fogueiro de 3.ª Lubrificador de 2.ª Lubrificador de automóveis Mecânico de automóveis de 3.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª	11 750\$00	10 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Tabela A	Tabela B
	Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a Operador de linha de produção de 1. ^a Operador de tratamento de águas Preparador de xaropes	11 750\$00	10 000\$00
XI	Ajudante de fogueiro Auxiliar de laboratório Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Caixoteiro Contínuo com mais de 21 anos Costureira Dactilógrafo do 2. ^o ano Empregado de refeitório Estagiário do 2. ^o ano Operário não especializado ou servente Porteiro ou guarda Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Profissional ou auxiliar de armazém Profissional ou auxiliar de publicidade Servente da construção civil Servente de viaturas de carga Tirocinante do 2. ^o ano Operador de linha de produção de 2. ^a	10 700\$00	9 250\$00
XII	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de costureira Auxiliar menor Caixeiro-ajudante do 1.º ano Contínuo com menos de 21 anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de hotelaria Estagiário do 1.º ano Tirocinante do 1.º ano Praticante metalúrgico do 2.º ano Auxiliar de produção Engarrafadeira Jardineiro Vigilante com funções pedagógicas	10 100\$00	9 100\$00
XII-A	Servente de limpeza	9 250\$00	9 000\$00
XIII	Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz de hotelaria com 18 anos ou mais Pacote de 17 anos Praticante metalúrgico do 1.º ano	8 650\$00	7 200\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 3.º ano Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos Aprendiz metalúrgico do 3.º e 4.º anos Pacote com 16 anos Praticante de armazém com 17 anos Praticante de caixeiro com 17 anos	7 600\$00	6 600\$00
XV	Aprendiz de electricista do 2.º ano Aprendiz metalúrgico do 2.º ano Pacote com 15 anos Praticante de armazém com 16 anos Praticante de caixeiro com 16 anos	6 850\$00	6 000\$00
XVI	Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º ano Pacote com 14 anos Praticante de armazém com menos de 16 anos Praticante de caixeiro com menos de 16 anos	6 200\$00	5 500\$00

Lisboa, 1 de Outubro de 1980.

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director-geral.
Profissional de engenharia de grau 6.
Director fabril.
Profissional de engenharia de grau 5.
Profissional de engenharia de grau 4.
Profissional de engenharia de grau 3.
Profissional de engenharia de grau 2.
Profissional de engenharia de grau 1-B.
Profissional de engenharia de grau 1-A.
Analista de sistemas.
Chefe geral de serviços, director de serviços
ou chefe de escritório.
Director comercial.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Contabilista.
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Ajudante de encarregado fabril.
Analista principal.
Chefe de produto ou de grupo de produtos.
Chefe de departamento ou encarregado fabril.
Técnico de serviço social.

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

Chefe ou encarregado de produção.
Chefe de equipa da construção civil.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de equipa metalúrgico.
Chefe de linha.
Chefe de manutenção.
Chefe de publicidade.
Chefe da sala de xaropes.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado de armazém.
Encarregado da construção civil.
Encarregado electricista.
Encarregado fogueiro.
Encarregado geral de armazém.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado de refeitório.
Enfermeiro coordenador.
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Correspondente em língua estrangeira.
Desenhador projectista.
Enfermeiro com curso geral ou equivalente.
Escriturário principal.
Esteno-dactilógrafo em língua (portuguesa)
estrangeira.
Guarda-livros.

Programador.
Técnico de organização.
Secretário de direcção.

4.2 — Produção:

Ajudante de encarregado de produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.
Correspondente em português.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em português.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Perfurador-verificador.
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão.
Caixeiro.
Fiel de armazém.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor.
Vendedor especializado.

5.3 — Produção:

Ajudante de chefe de linha.
Controlador de produção.
Preparador de extractos, concentrados ou sumos.

5.4 — Outros:

Afinador de máquinas.
Analista químico.
Canalizador.
Carpinteiro de limpos.
Carpinteiro de toscos.
Cimenteiro.
Chefe de pessoal de apoio.
Cozinheiro.
Desenhador.
Dispenseiro.
Enfermeiro sem curso geral equivalente.
Estucador.
Fogueiro.
Mecânico de automóveis.
Montador de publicidade.
Motorista de ligeiros.
Educadora de infância.
Motorista de pesados.
Motorista vendedor-distribuidor.
Oficial electricista.
Operador de máquinas de elevação e transporte.
Pedreiro.
Pintor.
Pintor de veículos, máquinas e móveis.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Torneiro mecânico.
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de fogueiro.
Ajudante de motorista.
Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.
Pré-oficial electricista.
Caixoteiro.
Cobrador.
Conferente.
Costureira.
Dactilógrafo.
Demonstrador.
Distribuidor.
Empregado de balcão.
Empregado de refeitório.
Jardineiro.
Lubrificador.
Lubrificador de veículos automóveis.
Profissional ou auxiliar de publicidade.
Telefonista.
Vigilante com funções pedagógicas.

6.2 — Produção:

Operador de linha de produção.
Operador de tratamento de águas.
Preparador de xaropes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, de comércio e outros:

Ajudante de costureira.
Auxiliar de laboratório.
Contínuo.
Porteiro ou guarda.
Operário não especializado ou servente.
Profissional ou auxiliar de armazém.
Servente da construção civil.
Servente de limpeza.
Servente de viaturas de carga.

7.2 — Produção:

Auxiliar menor.
Auxiliar de produção.
Engarrafadeira.
Operário não especializado ou servente.

A — Estágio e aprendizagem:

Estagiário.
Ajudante electricista.
Praticante.
Aprendiz.
Paquete.
Analista estagiário.

Lisboa, 1 de Outubro de 1980.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Águas Minero-Medicinais e de Mesa:

(Assinatura legível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura legível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Carlos Manuel Dias Reis.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

José Baptista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:
Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

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

Francisco Duarte.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros — Fensiq:

(Assinatura legível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Rui Azevedo Marques.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Eduardo Fernando Marques Duarte.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco.

Eduardo Fernando Marques Duarte.

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

Luís Geordano dos Santos Covas.

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

Sitese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;
Sitecds — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Funchal;
Sindicato dos Fogueiros Motoristas de Mar e Terra e Afins;

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

Luís Geordano dos Santos Covas.

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Beja;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Bragança;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Évora;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Grangas, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativas do Centro e Sul;
Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Grangas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Grangas, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fesintes, representa as seguintes Associações Sindicais:

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

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

Depositada em 20 de Novembro de 1980, a fl. 97 do livro n.º 2, com o n.º 295/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativas do Dist. do Porto

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e alteração do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas individuais ou colectivas representadas pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas que sejam representados pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto.

Cláusula 2.ª

(Vigência e alteração)

1 — Este contrato entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este contrato terá a duração de dois anos e poderá ser denunciado nos termos da lei em vigor.

3 — A tabela de remunerações mínimas poderá ser revista decorridos que sejam doze meses de vigência do mesmo.

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

5 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra, têm eficácia retroactiva e produzirão efeitos a partir de 1 de Agosto de 1980.

6 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato colectivo de trabalho, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 3.^a

(Período de negociação)

1 — A parte que receber a proposta tem o período de um mês para responder, aceitando ou contrapondo.

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

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

4 — As negociações terão a duração máxima de quinze dias.

Cláusula 4.^a

(Comissão arbitral)

1 — Se as negociações se frustarem, constituir-se-á, no prazo de cinco dias, uma comissão arbitral composta por três elementos, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido pelos árbitros das partes.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais que a seguir se enumeram:

A) Serviços de fabrico

Mestre ou técnico (sector de bolachas). — É o profissional com bons conhecimentos dos processos e téc-

nicas de fabrico que, na indústria de bolachas, dirige o fabrico, distribui e coordena tarefas e controla todas as fases do trabalho.

Encarregado (sector de chocolates). — É o profissional com bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico que, na indústria de chocolates, dirige o fabrico, distribui e coordena tarefas e controla todas as fases de trabalho.

Ajudante de mestre ou técnico. — É o profissional que coadjuva o mestre ou técnico no exercício das suas funções, o substitui nas suas faltas e impedimentos e, de acordo com as instruções recebidas, distribui e coordena tarefas, ficando responsável pelo acompanhamento do fabrico em todas as suas fases.

Ajudante de encarregado. — É o profissional que coadjuva o encarregado no exercício das suas funções, o substitui nas suas faltas e impedimentos e, de acordo com as instruções recebidas, distribui e coordena tarefas, ficando responsável pelo acompanhamento do fabrico em todas as suas fases.

Oficial de 1.^a — É o profissional com suficientes conhecimentos técnicos e práticos que exerce funções de carácter executivo, que podem ser complexas e delicadas, tais como conduzir as máquinas e preparar as massas, e que poderá substituir o mestre ou encarregado e os ajudantes de mestre ou de encarregado nas suas faltas ou impedimentos.

Oficial de 2.^a — É o profissional que coadjuva o oficial de 1.^a no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas ou impedimentos, devendo estar habilitado a exercer funções não essencialmente repetitivas, ainda que complexas e delicadas.

Auxiliar. — É o profissional que executa funções totalmente planificadas e definidas, normalmente rotineiras, e ainda tarefas simples, não especificadas, as quais só podem ter lugar nas máquinas quando estas estiverem a ser conduzidas pelos respectivos oficiais.

B) Serviços complementares

Encarregado. — É o profissional com bons conhecimentos e prática que, de acordo com as instruções superiormente recebidas, dirige, coordena e supervisa todos os serviços de empacotamento, *contrôle* e operações complementares de fabrico.

Ajudante de encarregado. — É o profissional que exerce funções de execução, normalmente repetitivas, de responsabilidade sob a orientação do encarregado, e que está em condições de poder substituir este nas suas faltas ou impedimentos ou que, de acordo com as instruções superiormente recebidas, dirige, coordena e supervisa um grupo de operários que exercem funções específicas.

Operário de 1.^a — É o profissional, com conhecimento e prática do seu posto de trabalho, que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza da sua banca de trabalho.

Operário de 2.ª — É o profissional que exerce as funções específicas mais rotineiras ou tarefas simples não especificadas e que, com menor prática, pode exercer funções normalizadas, habitualmente repetitivas, manuais ou mecânicas, competindo-lhe igualmente a limpeza da sua banca de trabalho.

C) Pessoal não especializado

1 — *Operário auxiliar*. — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas, normalmente rotineiras, e ainda tarefas simples não especificadas, como limpezas gerais e arrumações.

2 — Não é permitida a criação de categorias profissionais diferentes das enumeradas nos números anteriores.

Cláusula 6.ª

(Condições de admissão)

Não poderão ser admitidos na profissão indivíduos menores de dezasseis anos e que não possuam as habilitações literárias mínimas legais.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental, por um período não superior a trinta dias, desde que tal seja inequivocamente manifestado no acto da admissão, por documento escrito e assinado por ambas as partes, sem o que a admissão é feita com carácter efectivo.

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

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

Cláusula 8.ª

(Trabalhadores contratados a prazo)

A admissão de trabalhadores a prazo ficará subordinada às determinações do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, ou à legislação posterior que imperativamente revogar aquele diploma.

Cláusula 9.ª

(Substituição)

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

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediata-

mente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais doze dias após o substituído retomar o seu trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — A entidade patronal compete comunicar por escrito ao Sindicato as admissões ocorridas nestas condições, bem como tais admissões deverão constar de documento assinado por ambas as partes, sem o que se tornarão efectivas.

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

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias, subsídio de férias e 13.º mês.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de tempo contará sempre como um mês de trabalho.

Cláusula 10.ª

(Acesso)

1 — Serão obrigatoriamente classificados como auxiliares ou operários de 2.ª, conforme se trate, respectivamente, de trabalhadores dos serviços de fabrico ou dos serviços complementares, os trabalhadores que ingressarem nas carreiras, independentemente da idade, desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.ª

2 — Os auxiliares e os operários de 2.ª são automaticamente promovidos a oficiais de 2.ª ou a operários de 1.ª ao fim de dois anos, independentemente de vaga, sem prejuízo de o trabalhador promovido continuar adstrito às funções que estava a desempenhar.

3 — A promoção de oficial de 2.ª a oficial de 1.ª far-se-á automaticamente ao fim de cinco anos de permanência naquela categoria, independentemente de vaga, sem prejuízo de o trabalhador promovido continuar adstrito às funções que estava a desempenhar.

4 — A promoção a ajudante de mestre ou técnico, ajudante de encarregado, encarregado ou ajudante de encarregado será obrigatoriamente feita de entre os oficiais ou operários de 1.ª ou de 2.ª, tendo em conta a competência, zelo profissional e antiguidade, pela ordem de preferência indicada, ouvidos os delegados sindicais do Sindicato outorgante ou o próprio Sindicato no caso de não haver delegados sindicais.

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

6 — Se, por aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, não houver promoções suficientes para preencher os quadros obrigatórios de oficial de 1.ª e de 2.ª e de operário de 1.ª, proceder-se-á à promoção dos trabalhadores mais antigos das categorias imediatamente inferiores.

7 — O tempo de permanência em cada uma das categorias previstas neste contrato até à sua entrada em vigor conta-se para efeitos de promoção.

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos não serão obrigatoriamente preenchidas se essas vagas ultrapassarem as dos quadros obrigatórios.

9 — Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste contrato estavam na categoria de aspirante será contado o tempo de trabalho prestado nessa categoria como tendo sido prestado na categoria de auxiliar. Porém, a sua promoção a oficial de 2.ª só se processará depois de a promoção do actual auxiliar mais moderno (em cada empresa) ter completado dois anos nesta categoria.

Cláusula 11.ª

(Exames profissionais)

1 — A nomeação futura de trabalhadores para as categorias de mestre ou técnico (sector bolachas) e encarregado (sector de chocolates) compete à entidade patronal desde que se observem as regras dos números seguintes.

2 — Só poderão ser nomeados para as categorias referidas no número anterior trabalhadores que hajam sido aprovados em exame perante o júri referido no número seguinte. Serão admitidos a estes exames os trabalhadores de categorias profissionais não inferiores a oficial de 2.ª e os indivíduos habilitados com um curso profissional fabril que abranja matérias consideradas no âmbito deste contrato ou com curso industrial médio.

3 — O júri será constituído por quatro membros, dois representantes da Associação patronal e dois do Sindicato.

4 — Os programas para exame deverão ser elaborados por acordo entre a Associação e o Sindicato e serão facultados aos interessados com a antecedência mínima de trinta dias.

5 — Antes da nomeação deverão ser ouvidos os delegados sindicais e, se a houver, a comissão de trabalhadores.

6 — Sempre que haja acesso à categoria superior, qualquer que seja essa categoria, será obrigatório o averbamento respectivo na carteira profissional.

Cláusula 12.ª

(Mudança de entidade patronal)

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

2 — A nova entidade patronal não poderá nunca outorgar categoria inferior à constante da carteira profissional do trabalhador a admitir.

3 — Todo o trabalhador que tenha sido admitido, com ou sem o seu acordo, com categoria inferior à que conste da sua carteira profissional, será reclassificado para a categoria constante na sua carteira a partir de 1 de Agosto de 1976, desde que prove inequivocamente que entre a cessação do contrato de trabalho anterior e a admissão na nova empresa não decorreu prazo superior a quarenta e cinco dias e que durante esse prazo não trabalhou noutra actividade.

Cláusula 13.ª

(Mudança de sector dentro da empresa)

Sempre que dentro da empresa se verifique a transferência de qualquer trabalhador de um para outro sector dos abrangidos por este contrato (bolachas, chocolates), a mesma só poderá ser efectuada desde que o trabalhador beneficie da promoção ao posto imediato, excepto para trabalhadores com a categoria de ajudante de mestre ou técnico e encarregado, cuja transferência só necessitará do acordo, por escrito, do trabalhador.

Cláusula 14.ª

(Relação nominal)

1 — Todas as entidades patronais são obrigadas a elaborar e remeter mapas de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro.

2 — Aqueles mapas serão enviados até 30 de Abril de cada ano.

3 — O original será remetido à delegação, no respectivo distrito, da Secretaria de Estado do Trabalho e a cópia ao Sindicato.

4 — Uma cópia do mapa será também afixada por forma bem visível no local de trabalho.

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 15.ª

(Retribuições)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às retribuições mínimas fixadas no anexo II.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = \frac{1}{30} \text{ do salário mensal}$$

Cláusula 16.^a

(Funções inerentes a outras categorias)

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou que esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

Cláusula 17.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Fará parte do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 25.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é, $\frac{1}{12}$ por cada mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a trinta dias.

Cláusula 18.^a

(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até quinze dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 17.^a

2 — Quando, regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo.

Cláusula 19.^a

(Refeição)

1 — Salvo se a maioria dos trabalhadores abrangidos por este Sindicato preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este Sindicato, independentemente do

horário praticado, sempre que o trabalhador inicie funções duas horas antes da refeição ou as termine duas horas depois, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio, em dinheiro, de 50\$, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador que tenha direito à refeição, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

3 — Nas empresas onde não exista refeitório a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores abrangidos por este Sindicato, de acordo com o n.º 2, o subsídio diário de 50\$ para efeitos de alimentação.

4 — Podem as empresas fornecer *tickets* aos trabalhadores, se estes estiverem de acordo.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas por cinco dias, não podendo o seu início ser antes da 7 horas (sem prejuízo de horário mais favorável ao trabalhador).

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

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira no período mais conveniente para a empresa.

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

5 — No entanto, os horários de trabalho, bem como as suas alterações, só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio dos trabalhadores interessados e com o parecer favorável dos delegados sindicais e do Sindicato.

6 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados e parecer favorável dos delegados sindicais e do Sindicato.

Cláusula 21.^a

(Tolerância de entrada no serviço)

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

3 — Os diversos atrasos irão sendo adicionados.

4 — Ultrapassada a tolerância dos quarenta e cinco minutos mensais, será o trabalhador penalizado com o desconto salarial equivalente a uma hora e trinta minutos de trabalho, de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 15.^a, por cada trinta minutos de atraso para além dos quarenta e cinco minutos previstos nesta cláusula.

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculadas pela fórmula do n.º 2 da cláusula 15.^a

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

Cláusula 22.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória.

3 — Sempre que haja necessidade imperiosa de prestar trabalho extraordinário, o mesmo deverá ser feito de forma que a mesma equipa de trabalho, abrangida pelo Sindicato, na medida do possível todos os que o pretendam, faça trabalho extraordinário e este seja distribuído equitativamente por todos os componentes dessa equipa, salvo casos de extrema urgência ou força maior.

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

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo os casos de manifesta urgência;
- b) Sem prejuízo do disposto no n.º 3, ter sido acordada com os delegados sindicais a realização de horas extraordinárias nos casos de extrema urgência;
- c) Concessão de um período de descanso não inferior a quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;

d) Garantia, pela entidade patronal, de transporte do trabalhador para a sua residência, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine a horas em que não haja as normais carreiras de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele;

e) É expresidentemente proibido à entidade patronal condicionar a admissão de trabalhadores, quando em regime de turno, à circunstância de ter ou não transporte próprio.

Cláusula 23.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia, no máximo de dois, abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, por empresa.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao serviço competente do Ministério do Trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador e do parecer favorável do Sindicato. O parecer do Sindicato deverá ser favorável sempre que se encontrem verificadas as condições previstas nesta cláusula.

3 — Os trabalhadores para os quais for autorizada a isenção das disposições do horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial igual a 30 % do salário que estiver efectivamente a receber, comportando, quando for caso disso, a taxa devida por trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma retribuição especial correspondente a 100 % sobre o valor do trabalho normal.

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

3 — Havendo acordo entre os trabalhadores e as entidades patronais, o trabalho extraordinário será compensado pela concessão do dobro do número de horas de trabalho extraordinário efectuadas, as quais serão gozadas na semana ou no mês em que o trabalho extraordinário tiver sido feito.

Cláusula 25.^a

(Trabalho nocturno)

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

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

3 — Quando o trabalhador preste serviço em regime de turnos, e por isso aufera um subsídio de turno, pode optar por este ou pela remuneração a encontrar pelo sistema da primeira parte deste número, mas não poderá acumular um e outro.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 26.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, inclusive no ano civil de admissão.

2 — O direito a férias, bem como ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da admissão, excepto o previsto no n.º 1 da cláusula 27.^a, em que esse direito se vence no ano civil da admissão.

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

Cláusula 27.^a

(Período de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a trinta dias de férias retribuídas, excepto no ano de admissão, em que terão direito à parte proporcional do tempo decorrido nesse ano, no mínimo de vinte e um dias para os admitidos no primeiro semestre, as quais serão gozadas no próprio ano de admissão.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 25.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores. Esta média será obtida com atinência aos últimos doze meses.

3 — As firmas que encerrem para férias ficam obrigadas a pagar a todos os trabalhadores, quer tenham direito a trinta dias de férias, quer não tenham, o subsídio correspondente àquele período.

4 — Tanto a retribuição correspondente ao período de férias como o respectivo subsídio serão pagos antes do início das férias.

5 — Quando haja vantagens para a laboração, poderá a entidade patronal conceder o gozo de férias repartidas por dois períodos. O último período, não

superior a nove dias, poderá ser gozado durante o ano, em datas a fixar por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Se a empresa não encerrar as instalações fabris durante o gozo de férias, poderá o trabalhador optar pelo gozo contínuo delas.

Cláusula 28.^a

(Fixação da época de férias)

1 — A fixação da época das férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a. Os trabalhadores comprometem-se a comunicar à entidade patronal, até ao último dia do mês de Fevereiro, a época em que pretendem gozar as suas férias. As empresas que no ano ou anos anteriores tenham praticado o regime previsto na cláusula 29.^a deverão avisar até 31 de Janeiro os trabalhadores para que estes possam efectuar tal comunicação. Se o não fizerem e não vierem a usar nesse ano o regime previsto na cláusula 29.^a, aplicar-se-á o disposto no n.º 6 desta cláusula.

2 — Na falta de acordo entre estes, será fixada por acordo entre a entidade patronal e os representantes sindicais na empresa, do qual será dado conhecimento aos trabalhadores até 31 de Março.

3 — Sempre que numa equipa de trabalho houver um número de trabalhadores que queira gozar num determinado mês, e que esse número exceda as possibilidades operacionais da equipa, terá preferência na escolha o trabalhador que há mais tempo não tiver gozado férias no mês pretendido. Em caso de igualdade, tem preferência o mais antigo.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será obrigatoriamente concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser fixada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

6 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa e comunicada ao Sindicato até 31 de Março de cada ano. Se a entidade patronal não o fizer e os trabalhadores tiverem dado cumprimento ao estabelecido na parte final do n.º 1 desta cláusula, indemnizará os trabalhadores abrangidos por este Sindicato pelo montante de um oitavo do subsídio de férias por cada mês de atraso, a que cada trabalhador tenha direito, contando como mês qualquer fracção de tempo inferior a um mês.

7 — Uma vez fixado o período de férias, o mesmo só poderá ser alterado pela entidade patronal com expresso acordo, por escrito, do trabalhador mediante o pagamento pela entidade patronal de uma compensação igual a 50 % do seu subsídio de férias. Cabe à entidade patronal provar que o trabalhador abdicou daquele benefício.

8 — Desde que qualquer trabalhador esteja com baixa dada pela caixa de previdência, independentemente do período que durar tal situação, mantém o di-

reito às férias, as quais gozará imediatamente a seguir à alta, desde que a mesma se verifique fora da época estipulada no n.º 9 desta cláusula.

9 — Os trabalhadores que estiverem com baixa durante todo o ano civil não terão direito nem a férias nem a subsídio de férias nesse mesmo ano, mantendo no entanto o direito a férias e subsídio de férias referentes ao ano anterior, se nesse não tiverem estado com baixa todo o ano.

10 — As férias terão sempre o seu início numa segunda-feira.

Cláusula 29.^a

(Encerramento total para férias)

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções para efeito de concessão de férias, desde que tal encerramento seja extensivo a todos os trabalhadores do mesmo sector abrangido por este Sindicato.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e os representantes sindicais e anunciado aos trabalhadores por meio de comunicado afixado na empresa até ao dia 31 de Março de cada ano.

3 — No caso previsto nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito a férias será garantida não só a remuneração do período de inactividade, mas também o subsídio de férias correspondente a esse mesmo período.

Cláusula 30.^a

(Proibição de interrupção de férias)

É expressamente proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja gozando. Havendo interrupção com acordo escrito do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a pagar-lhe uma compensação correspondente a 50 % do seu subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

(Férias para trabalhadores no serviço militar)

Com os trabalhadores chamados ao cumprimento do serviço militar, observar-se-á o seguinte procedimento:

- a) Sendo conhecida a data de incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses tra-

balhadores as férias vencidas no decurso desse ano, pagando-lhes igualmente o competente subsídio;

- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador incorporado a retribuição correspondente ao período de férias, incluindo o respectivo subsídio;
- c) Mais pagará a entidade patronal a parte proporcional do tempo decorrido no ano da incorporação, bem como o respectivo subsídio;
- d) Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano não têm direito a férias remuneradas nem ao subsídio nesse ano;
- e) Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas, por um período de trinta dias, e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, como se estivessem sempre ao serviço da entidade patronal e qualquer que seja a altura do ano em que regressem;
- f) Os trabalhadores no serviço militar, quando devidamente autorizados, podem prestar serviço nas empresas, se estas derem o seu acordo, sendo remunerados por cada hora de trabalho de acordo com a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 15.^a

Cláusula 33.^a

(Férias e cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço decorrido no próprio ano da cessação, nela se incluindo os valores referidos no n.º 2 da cláusula 27.^a

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da parte final do número anterior.

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

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

SECÇÃO II

Descanso semanal e feriados

Cláusula 34.^a

(Descanso semanal)

1 — O dia de descanso semanal será obrigatoriamente ao domingo.

2 — Porém, em casos excepcionais devidamente justificados e apreciados pelo Sindicato e mediante o acordo do trabalhador, poderá o descanso semanal deixar de ser ao domingo.

Cláusula 35.^a

(Remuneração)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será pago pelo triplo da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da retribuição referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se neste último caso não descansar, terá direito à retribuição em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 36.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído por um feriado cuja data será acordada entre o trabalhador e a entidade patronal. Não se verificando acordo, esse dia será concedido no aniversário de cada trabalhador.

Cláusula 37.^a

(Remuneração)

O trabalho prestado em dia de feriado será retribuído com o triplo da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a retribuição será igual ao quádruplo da retribuição normal, independentemente da retribuição mensal.

Cláusula 38.^a

(Definição de faltas)

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

(Tipo de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluídos os de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do n.º 4 da presente cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Dois dias por nascimento de filhos;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afins no primeiro grau

da linha recta, ou seja, pais, filhos e, em afinidade, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas, enteadas e enteados;

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

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

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias, em impresso próprio, fornecido pela entidade patronal e da responsabilidade desta, cujo duplicado será por ela entregue ao trabalhador.

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.

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 39.º, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

7 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 39.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

9 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número

anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

10 — Incorrem em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

11 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, havendo, no entanto, uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais.

12 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, subsídio de férias ou 13.º mês do trabalhador.

13 — 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, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 41.^a

(Regime)

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer no trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

SECÇÃO V

Cessação do contrato

Cláusula 42.^a

(Causas de extinção)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 43.^a

(Justa causa)

1 — É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

(Despedimentos)

1 — É vedado à entidade patronal efectuar despedimentos sem justa causa.

2 — O despedimento com justa causa tem de ser precedido de processo disciplinar nos termos da legislação aplicável e deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A infracção ao disposto nos números anteriores confere ao trabalhador o direito à sua reintegração na empresa ou à indemnização prevista na lei.

Cláusula 45.^a

(Denúncia do contrato por parte do trabalhador)

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

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

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

CAPITULO VI

Deveres das partes

Cláusula 46.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregarem ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, recibo esse onde constará, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, categoria profissional, período a que se refere a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e 13.º mês, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e o valor líquido efectivamente pago;
- d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, procederem de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;
- f) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como os relacionados com os trabalhadores, que representa, nos seus aspectos profissionais;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne a higiene, comodidade e segurança;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 47.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exercem;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

- e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhes for confiado;
- f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados;
- g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observarem os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 48.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

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

2 — Se a transferência a que se refere a alínea b) do número anterior não causar prejuízo ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, reservando-se ao trabalhador o direito a exigir a indemnização prevista na cláusula 44.^a, cabendo à entidade patronal a prova da inexistência do prejuízo.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

(Trabalho feminino)

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

- a) Durante a gravidez e até quatro meses após o parto, trabalhos compatíveis sem quebra de remuneração;
- b) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, cujo total de uma hora será usufruído com a entrada ao trabalho com o atraso devido em relação ao horário normal, durante oito meses após o parto.

Cláusula 50.^a

(Proibição de despedimento durante a gravidez)

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

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente

da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, se outra maior não for devida, acrescida das indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 44.^a

Cláusula 51.^a

(Trabalho de menores)

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que as encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, no final de cada período escolar, por documento emitido pela escola, que têm obtido aproveitamento e frequência.

2 — No caso de o trabalhador não ter obtido aproveitamento e frequência no período anterior, a entidade patronal poderá, para futuro, deixar de conceder essas faltas, dentro do mesmo ano lectivo.

3 — Do mesmo período de hora e meia poderão os trabalhadores beneficiar, nos termos do n.º 1, desde que frequentem qualquer curso profissional ministrado pela ECPL ou qualquer outro reconhecido pelo sindicato e pela associação.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 53.^a

(Obrigação das empresas)

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, sempre que possível, conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral e profissional, permitindo que 4% dos seus trabalhadores frequentem, em cada ano, cursos de formação geral e profissional com a duração de uma semana, sendo-lhes justificadas, mas não pagas, as respectivas faltas.

Cláusula 54.^a

(Responsabilidade dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

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

CAPÍTULO IX

Previdência e acidentes de trabalho

Cláusula 55.^a

(Subsídio de doença)

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40 % da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de cento e vinte dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da Previdência exceder 60 % da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da Previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia de pagamento mensal do ordenado.

5 — A entidade patronal pode fazer observar o trabalhador com baixa por médico da sua confiança, bem como averiguar se o trabalhador permanece ou não no seu domicílio.

6 — Caso o trabalhador não permaneça no seu domicílio sem justificação médica, nem se tenha ausentado para consulta médica, perderá o direito ao subsídio de doença desde o início da baixa, podendo ainda ser punido com suspensão do trabalho e perda de retribuição até doze dias.

Cláusula 56.^a

(Restrições ao complemento do subsídio de doença)

1 — Os trabalhadores que durante doze meses de-rem mais de seis faltas injustificadas, perdem o direito às regalias da cláusula 55.^a, durante os doze meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça seis faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao Sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de dez dias.

Cláusula 57.^a

(Acidentes de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos mesmos termos da cláusula 55.^a, sem as limitações da cláusula 56.^a

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente do acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

CAPÍTULO X

Despedimentos colectivos

Cláusula 58.^a

(Regras a decidir)

Decidida pela entidade patronal e acordada pelo Sindicato ou verificada pelo Ministério do Trabalho a necessidade de se proceder a um despedimento colectivo, este processar-se-á de acordo com as seguintes regras:

- a) Serão primeiramente despedidos os trabalhadores com contrato a prazo;
- b) Por último serão despedidos os trabalhadores com contratos mais recentes, sendo a antiguidade dos trabalhadores casados acrescida de um ano e das trabalhadoras viúvas acrescida de dois.

Cláusula 59.^a

(Proibição de substituição)

1 — Os trabalhadores despedidos não poderão ser substituídos por outros no prazo de doze meses, contados da data do despedimento, durante o qual têm preferência absoluta em qualquer admissão para a mesma categoria.

2 — Para efeitos de o trabalhador poder exercer o seu direito de preferência, a entidade patronal que desejar admitir trabalhadores deverá dirigir-se ao Sindicato, que informará se alguns dos trabalhadores despedidos podem e querem recuperar o lugar. O direito de preferência cessa passados dez dias após a consulta

ao Sindicato se o interessado se não apresentar ou não fizer prova de doença ou se encontrar a prestar serviço militar obrigatório.

3 — Se o trabalhador vier a ser admitido no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo que esteve afastado.

4 — A falta de cumprimento do disposto nesta cláusula por parte da entidade patronal sujeita-a ao pagamento de uma indemnização equivalente a doze meses de ordenado sempre que o trabalhador se encontrar desempregado ao tempo da nova admissão.

Cláusula 60.ª

(Garantias dos trabalhadores colectivamente despedidos)

Aos trabalhadores que tiverem de ser despedidos será garantida uma indemnização nos termos da cláusula 44.ª do presente contrato.

CAPÍTULO XI

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 61.ª

(Princípios gerais)

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

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

Cláusula 62.ª

(Fiscalização)

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

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

SECÇÃO II

Comissão de segurança

Cláusula 63.ª

(Instituição)

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

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

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

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

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

Cláusula 64.ª

(Atribuições)

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

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

- cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspeção do Trabalho, ao Sindicato e à entidade patronal;
- f) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanentemente à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 65.^a

(Reuniões)

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo-se elaborar uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3 — Outros representantes sindicais e representantes da entidade patronal podem estar presentes, tanto às reuniões ordinárias como às extraordinárias.

Cláusula 66.^a

(Formação)

Os membros das comissões de segurança podem e devem dentro do possível frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem noventa dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

SECÇÃO III

Encarregados de segurança

Cláusula 67.^a

(Competência)

1 — Quando o número de trabalhadores não der lugar à constituição de uma comissão de segurança, conforme o n.º 1 da cláusula 63.^a, haverá lugar à designação de um encarregado de segurança.

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

3 — O encarregado de segurança goza dos direitos e prerrogativas concedidas aos dirigentes sindicais, nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

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

5 — Na ausência de um trabalhador com as características enumeradas no n.º 4 será nomeado um trabalhador pela entidade patronal mediante o parecer favorável do Sindicato.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 68.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas, com violação dos específicos deveres decorrentes neste contrato.

Cláusula 69.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de trinta dias, a contar da data da suspensão ou envio de nota de culpa ao trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido, por escrito, for necessária a sua prorrogação por um prazo máximo de dez dias.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, têm de ser comunicados aos delegados sindicais da empresa, que acompanharão obrigatoriamente todos os trâmites do processo, bem como ao Sindicato, que poderá estar representado para aqueles efeitos.

3 — A infracção por parte da empresa do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar, não podendo o mesmo ser novamente levantado pelos mesmos motivos que deram origem ao processo considerado nulo, desde que o período previsto no n.º 1 não seja excedido em mais de dez dias.

4 — No caso previsto no número anterior, a sanção nunca poderá ser a de despedimento, sendo para além disso vinculativo o parecer do Sindicato.

Cláusula 70.^a

(Garantias de defesa)

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa reduzida a escrito, enviada, em duplicado, ao trabalhador através dos CTT para a sua residência, por carta registada com aviso de recepção, ficando a cópia da nota de culpa na posse do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas, no prazo de dez dias;
- c) Têm de ser ouvidas todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao máximo de dez;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser apli-

cada sem que o sindicato respectivo tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou não observância do disposto nas cláusulas 69.^a e 70.^a será considerada nula e abusiva.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não poderá suspender o pagamento da retribuição ou quaisquer outras regalias até à conclusão do respectivo processo.

2 — O trabalhador, bem como o Sindicato, serão avisados, por escrito, da suspensão.

3 — Tal suspensão não poderá prolongar-se para além de quinze dias a contar da recepção, pela entidade patronal, do parecer do Sindicato referido na alínea d) da cláusula 70.^a

4 — Decorrido o prazo estabelecido no n.º 3 desta cláusula, a entidade patronal é obrigada a interromper a referida suspensão, voltando o trabalhador ao serviço.

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, de um a doze dias, não podendo nunca a primeira suspensão ser superior a seis dias;
- d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número anterior incidirão apenas as contribuições obrigatórias.

3 — As sanções da alínea a) do n.º 1 não exigem processo disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

(Sua composição e funções)

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de quarenta e cinco dias, a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e

dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

3 — A comissão paritária será presidida por um representante do Ministério do Trabalho.

4 — Compete ao Sindicato e à associação patronal indicarem, no prazo de quarenta e cinco dias, os seus representantes para efeitos desta cláusula.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos

Cláusula 74.^a

(Sua admissibilidade)

Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

Cláusula 75.^a

(Entrada em vigor)

1 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao Sindicato.

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

3 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e a distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

(Quotização)

1 — Devem as entidades patronais proceder à cobrança e envio ao Sindicato das quotizações sindicais em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 de cada mês, salvo no caso de a empresa encerrar para férias, em que serão enviadas no mês seguinte, acompanhadas dos mapas de quotização obtidos no Sindicato gratuitamente, ou resultantes de tratamento informático, devidamente preenchidos e assinados.

2 — O desconto das quotizações e consequente remessa das mesmas ao Sindicato só será processado caso os seus trabalhadores, por declaração individual, assim o entendam e autorizem.

Cláusula 77.^a

(Manutenção de regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

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

Cláusula 78.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade do valor de 3 % por cada cinco anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de duas diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de categorias profissionais com acesso automático obrigatório.

3 — O valor das diuturnidades acresce à retribuição efectiva.

4 — O tempo de permanência que os trabalhadores neste momento já tenham em categoria que implique a prestação da diuturnidade será contado.

ANEXO I

Quadros obrigatórios

A) Serviços de fabrico

1 — É obrigatória a existência de um mestre ou técnico e de um ajudante de mestre ou técnico no sector de bolachas.

2 — É obrigatória a existência de dois encarregados e dois ajudantes de encarregado na indústria de chocolates, sem prejuízo dos já existentes.

3 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.^a em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.

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

5 — Os auxiliares não poderão exceder a proporção de 10 % da soma dos oficiais de 1.^a e 2.^a; independentemente desta percentagem, nas empresas com menos de quinze oficiais pode haver dois auxiliares e nas empresas com dezasseis a trinta oficiais pode haver três auxiliares.

B) Serviços complementares

1 — É obrigatória a existência de um encarregado em todas as empresas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2 — É obrigatória a existência de um ajudante de encarregado por cada vinte e cinco operários, sem prejuízo dos já existentes.

3 — É obrigatória a existência de operários de 1.^a, em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores.

4 — Os operários de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada operário de 1.^a

C) Pessoal não especializado

1 — As empresas que tenham até cinquenta trabalhadores poderão ter apenas um operário auxiliar.

2 — As empresas com mais de cinquenta trabalhadores poderão ter apenas dois operários auxiliares.

ANEXO II

Tabelas salariais

A) Serviços de fabrico

Mestre ou técnico (sector de bolachas) ...	17 230\$00
Encarregado (sector de chocolates)	16 410\$00
Ajudante de mestre ou de técnico	15 570\$00
Ajudante de encarregado	14 750\$00
Oficial de 1. ^a	13 510\$00
Oficial de 2. ^a	12 680\$00
Auxiliar	10 360\$00

B) Serviços complementares

Encarregado	10 780\$00
Ajudante de encarregado	10 360\$00
Operário de 1. ^a	9 870\$00
Operário de 2. ^a	9 450\$00

C) Pessoal não especializado

Operário auxiliar	9 360\$00
-------------------------	-----------

Porto, 15 de Julho de 1980.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 24 de Novembro de 1980, a fl. 97 do livro n.º 2, com o n.º 296/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte
e a Feder. dos Sind. da Construção Civil e Madeiras — Alteração salarial (rectificação)**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1980, vem publicada a alteração salarial em epígrafe, a fl. 2329.

Por lapso não foi publicada a lista das associações sindicais e patronais outorgantes, pelo que ora se procede à necessária rectificação, bem como à publicação da declaração da Federação sindical, identificando os sindicatos seus filiados em nome dos quais outorga.

Assim, onde se lê:

.....
Auxiliar menor de 14 anos 3 800\$00

Depositado em 25 de Agosto de 1980, a fl. 8 do livro n.º 2, com o n.º 239/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

deve ler-se:

.....
Auxiliar menor de 14 anos 3 800\$00

Pela Fed. Sind. Const. Civil e Madeiras:

Domingos Baião Pires.

Pela AIPGN:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 25 de Agosto de 1980, a fl. 8 do livro n.º 2, com o n.º 239/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Declaração

Nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, declaramos representar os sindicatos abaixo indicados no CCT para as pedreiras de granito do Norte:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore e Pedreiras do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas de Chaves;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore, Madeiras e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto.