

Boletim do Trabalho e Emprego

39

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 39	p. 2563-2618	22-OUT-1979
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/Portarias:

Pág

- Limite ao aumento da massa salarial na futura regulamentação colectiva para a imprensa e a Anop 2564
- PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos 2565

Portarias de extensão:

- PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Rectificação 2566
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e outras e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte 2566
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto 2566
- Aviso para PE do ACT celebrado entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaíma — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros 2567

Convenções colectivas do trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros — Alteração salarial 2567
- CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e outras e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte 2569
- ACT entre a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e os sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço 2582
- ACT entre as empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Deliberação da comissão paritária 2612
- CCT entre a Assoc. dos Mestres Proprietários do Pesca Artesanal da Zona Norte e os Sind. dos Pescadores da Póvoa de Varzim e de Vila do Conde — Constituição da comissão paritária 2613
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Alimentar e outros — Alteração salarial e outras 2613
- ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaíma — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Alteração salarial e outras 2615

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Limite ao aumento da massa salarial na futura regulamentação colectiva para a imprensa e a Anop

Achando-se concluída a face conciliatória do CCTV para os trabalhadores da imprensa, e em vias de ultimate os trabalhos da comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios para elaboração da PRT para os mesmos trabalhadores, nas matérias em que não foi possível chegar a acordo nas fases de negociação directa e de conciliação, e destinando-se a futura regulamentação de trabalho em causa a substituir os contratos colectivos de trabalho para os trabalhadores administrativos e de serviços da imprensa diária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1975, para os trabalhadores administrativos e de serviços da imprensa não diária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975, e para os trabalhadores gráficos na imprensa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1977, cumpre aos Ministros da Coordenação Económica e do Plano, do Trabalho e da Tutela, nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, a actualização e fixação, por portaria conjunta, do limite máximo a que se deverão sujeitar as remunerações mínimas aplicáveis a empresas públicas.

A situação económica da generalidade das empresas jornalísticas, quer das públicas, quer das privadas, é reconhecidamente grave e vem-se projectando em explorações reiteradamente deficitárias.

Necessário se torna reconhecer, entretanto, que a ponderação de interesses agora realizada terá de ex-

ceder uma visão estritamente económica e financeira do sector, face aos extensos períodos de vigência dos actuais contratos colectivos de trabalho, sem se afastar, simultaneamente, das soluções recentemente encontradas para situações afins.

Por outro lado, o aumento da massa salarial ora previsto deverá ter contrapartida nos índices de produtividade das empresas jornalísticas, e na própria superação das suas dificuldades, sem o que qualquer melhoria circunstancialmente introduzida no nível de vida dos trabalhadores se revestirá de natureza precária.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros da Coordenação Económica e do Plano, do Trabalho e da Comunicação Social, o seguinte:

O aumento do conjunto das remunerações emergentes da futura regulamentação colectiva para os trabalhadores da imprensa diária, não diária e Anop, excepto jornalistas, não poderá exceder, globalmente, a percentagem de 30 % sobre as remunerações fixadas nas tabelas salariais dos contratos colectivos de trabalho em vigor.

Ministérios da Comunicação Social, da Coordenação Económica e do Plano e do Trabalho. — O Ministro da Comunicação Social, *João António de Figueiredo*. — O Secretário de Estado do Plano, *Fernando Manuel Roque de Oliveira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

**- PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado,
artigos de pele e seus sucedâneos**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, foi publicada uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos, cuja revisão da tabela salarial foi requerida, ao abrigo do artigo 7.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, pelos sindicatos representativos dos trabalhadores ao serviço daquele sector de actividade.

Considerando que se encontram preenchidos os requisitos previstos na citada disposição legal;

Considerando que a revisão da tabela salarial implica o recurso à via administrativa, visto manter-se o condicionalismo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Considerando, por outro lado, oportuna a presente revisão, em conformidade com o espírito que presidiu à definição da política económico-laboral constante do aludido Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, posição esta reforçada pela necessidade de evitar um desajustamento profundo, sob o ponto de vista salarial, entre a regulamentação existente para as indústrias de calçado, artigos de pele, seus sucedâneos e curtumes, recentemente revista, e a existente para o sector ora em causa;

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Plano, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

BASE I

(Âmbito)

A presente portaria aplica-se a todas as entidades patronais que, no continente, exerçam, em simultaneidade ou isoladamente, as actividades de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, com as profissões e categorias previstas no anexo I.

BASE II

(Remuneração do trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas mensais fixadas na tabela salarial constante do anexo I, a qual produz efeitos desde 1 de Março de 1979, podendo as diferenças retroactivas ser pagas em prestações mensais, até ao limite de quatro.

BASE III

(Enquadramento das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação, de acordo com o anexo II.

Ministérios da Coordenação Económica e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho. — O Secretário de Estado do Plano, *Fernando Manuel Roque de Oliveira*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

Profissões e categorias profissionais	Remunerações
Operário especializado de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele	8 200\$00
Operário de reparação de calçado:	
De 1.ª	7 950\$00
De 2.ª	7 450\$00
Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos:	
De 1.ª	7 700\$00
De 2.ª	7 200\$00
Pré-operário:	
Do 2.º ano	6 100\$00
Do 1.º ano	5 700\$00
Aprendiz:	
Do 2.º ano	4 100\$00
Do 1.º ano	3 700\$00

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operário especializado de reparação, limpeza e pintura de calçado e artigos de pele.
Operário de limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e sucedâneos.
Operário de reparação de calçado.

Estágio e aprendizagem:

A-4 — Aprendiz de produção:

Aprendiz.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1979, a seguir se procede à rectificação do artigo 2.º da portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros:

Onde se lê:

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos

desde 1 de Fevereiro de 1979, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

deve ler-se:

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1979, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de três.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e outras e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho, acordadas entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que na área da convenção exerçam a actividade por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante, que se

encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações dos Exportadores de Vinho do Porto e do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8/79, de 28 de Fevereiro, a todas as entidades patronais, incluindo adegas cooperativas

e a Casa do Douro, que no distrito do Porto exerçam a actividade de exportação de vinho do Porto, armazenista, importador, exportador, engarrafador ou distribuidor de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas no aludido contrato colectivo de trabalho, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato outorgante que no distrito do Porto se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais celebrantes.

Aviso para PE do ACT celebrado entre a Companhia de Celulose do Caíma, - S. A. R. L., e a Silvicaíma — Sociedade Silvícola Caíma, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros.

Em cumprimento do disposto no n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste

Ministério a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho mencionada em título, nesta data publicada, a todos os trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes que possuam as categorias previstas na convenção.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros — Alteração salarial

Nos termos da legislação em vigor, vimos depositar, para que seja publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, o processo de revisão da matéria contratual com incidência pecuniária, acordado entre representantes das entidades patronais e dos trabalhadores da indústria corticeira a nível nacional.

No decorrer da sétima reunião na fase de conciliação, nos serviços centrais do Ministério do Trabalho, não tinham as partes chegado a acordo, pelo que o representante do Ministério do Trabalho lançou para a mesa uma proposta de tabela salarial com início de vigência reportado a 1 de Junho de 1979, que as partes acabaram por assinar, sendo o aumento global na ordem dos 20 % na base da indexação automática como quadro que segue em Anexo I.

Os grupos profissionais abrangem as seguintes qualificações e categorias: grupo I (profissional de engenharia grau 6); grupo II (profissional de engenharia grau 5); grupo III (profissional de engenharia grau 4); grupo IV (profissional de engenharia grau 3); grupo V (profissional de engenharia grau 2); grupo VI (profissional de engenharia grau 1, escalão B); grupo VII (profissional de engenharia grau 1, escalão A); grupo VIII (chefe de vendas); grupo IX [encarregado electricista, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, inspector de vendas, chefia I (químicos), encarregado geral corticeiro]; grupo X [chefia II (químicos)]; grupo XI (chefe de equipa electricista, fogueiro-encarregado, chefia III (químicos), encarregado de refeitório); grupo XII [fiel de armazém de 1.ª, primeiro-caixeiro (comércio), caixeiro de praça, caixeiro-viajante, fogueiro de 1.ª, vendedor especializado, oficial electricista, cobrador/a, especialista (químicos), cobrador, chefia IV (químicos), encarregado/a de secção (cortiça), cozinheiro de 1.ª, ecónomo]; grupo XIII [segundo-caixeiro, fogueiro de 2.ª, despenseiro (hotelaria), especializado (químicos), subencarregado/a de

secção (cortiça), verificador (cortiça), comprador (cortiça), cozinheiro de 2.ª]; grupo XIV [telefonista, semiespecializado (químicos), fogueiro de 3.ª, afinador, aglomerador, condutor-empilhador (monta-cargas), preparador de lotes (pá mecânica), escolhedor e passador de prancha, recortador de prancha, traçador de cortiça, apontador, broquista, caldeireiro, cozedor ou raspador, calibrador, cortador de bastões, emalador, colmatador, garlopista, laminador, cozinheiro de 3.ª, pré-oficial electricista do 2.º ano, terceiro-caixeiro, lavador de rolhas e discos, lixador, lubrificador, peneiro, pesador, prensador de colados, preenseiro, rabaneador, espaldador manual ou mecânico, estufador ou secador, fresador, enfardador e prensador, escolhedor de aglomerados, rectificador de rastos para calçado, refrigerador, serrador, triturador, vigilante (cortiça), ajudante de motorista, contínuo, guarda, porteiro, rondista, escolhedora padrão (cortiça), vigilante, manobra de cortiça]; grupo XV [servente (comércio), pré-oficial electricista do 1.º ano, empregado de refeitório, tecelão (têxteis), lavador mecânico ou manual (têxteis), preenseiro ou engomador (têxteis), não especializado (químicos)]; grupo XVI (caixeiro-ajudante do 2.º ano, ajudante de fogueiro do 3.º ano, ajudante de electricista do 2.º ano); grupo XVII [alimentadora-recebedora, calafetadora, coladora, escolhedora, estampadeira, laminadora, limpadora de topos, lixadeira, moldadora, parafinadora ou enceradora, prensadora de cortiça natural, rebaixadeira, traçadora, ajudante (cortiça), costureira, trabalhador de limpeza, contínuo menor]; grupo XVIII [ajudante do 1.ª ano (electricista), ajudante de fogueiro do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 1.º ano]; grupo XIX (ajudante de fogueiro do 1.º ano); grupo XX [praticante do 2.º ano (comércio), aprendiz do 2.º ano (electricistas), paquete de 17 anos]; grupo XXI [praticante do 1.º ano

-- (comércio), aprendiz do 1.º ano (electricistas), pacote de 16 anos].

Dado o bom momento que atravessa a indústria corticeira a nível nacional e o nível do aumento do custo de vida, julgaram as partes ser perfeitamente comportável o aumento acordado.

Junto, em anexo II, seguem assinaturas e credenciais das partes concordantes.

Setúbal, 14 de Agosto de 1979.

ANEXO I

Tabela acordada

Grupos profissionais	Salário mínimo praticado	Salário mínimo acordado	Aumento em percentagem
Grupo I	—\$	37 000\$00	—
Grupo II	—\$	32 000\$00	—
Grupo III	—\$	26 700\$00	—
Grupo IV	20 000\$00	23 500\$00	17,50
Grupo V	18 000\$00	21 400\$00	18,88
Grupo VI	16 000\$00	18 900\$00	18,12
Grupo VII	14 000\$00	16 550\$00	18,21
Grupo VIII	10 450\$00	12 550\$00	20,09
Grupo IX	9 500\$00	11 350\$00	19,47
Grupo X	9 300\$00	11 200\$00	20,43
Grupo XI	9 000\$00	10 800\$00	20
Grupo XII	8 600\$00	10 220\$00	18,83
Grupo XIII	8 100\$00	9 680\$00	19,50
Grupo XIV	7 700\$00	9 300\$00	20,77
Grupo XV	7 350\$00	8 900\$00	21,08
Grupo XVI	6 200\$00	7 500\$00	20,96
Grupo XVII	5 900\$00	7 100\$00	20,33
Grupo XVIII	5 800\$00	7 000\$00	20,68
Grupo XIX	5 500\$00	6 650\$00	20,90
Grupo XX	5 000\$00	6 050\$00	21
Grupo XXI	4 500\$00	5 450\$00	21,11

Aprendizes corticeiros

Grupos profissionais	Salário mínimo praticado	Salário mínimo acordado	Aumento em percentagem
Grupo XIV:			
De 14 e 15 anos	3 080\$00	3 600\$00	16,88
De 15 e 16 anos	4 620\$00	5 450\$00	17,96
De 16 e 17 anos	5 390\$00	6 400\$00	18,73
De 17 e 18 anos	6 545\$00	7 800\$00	19,17
Grupo XVII:			
De 14 e 15 anos	2 360\$00	2 850\$00	20,76
De 15 e 16 anos	3 540\$00	4 250\$00	20,05
De 16 e 17 anos	4 130\$00	4 950\$00	19,85
De 17 e 18 anos	5 015\$00	6 000\$00	19,64

ANEXO II

Associações subscritoras do CCT/indústria corticeira

Pela Associação dos Industriais de Cortiça do Norte:
Guilherme Rodrigues de Oliveira.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores da Cortiça:
Guilherme Rodrigues de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:
Manuel Ferreira Pinto.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Setúbal:

Mário Henrique Bento Santos.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre:

António José Ceia dos Reis.
Herculano da Conceição Bica Nunes.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Faro:

Manuel Jorge Firmino.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros dos Distritos de Évora e Beja:

António Manuel Sacristão Luis.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:

(Assinatura ilegível.)

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

Mário Henrique Bento Santos.

Pela Federação Nacional dos Trabalhadores de Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário de Portugal:

Mário Henrique Bento Santos.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

Manuel Ferreira Pinto.

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

Mário Henrique Bento Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

Manuel Ferreira Pinto.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Centro:

Inácia Maria Caeiro Lopes.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Inácia Maria Caeiro Lopes.

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

Joaquim Jo.é Costa.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Celeste Palmeiro Rocha.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Celeste Palmeiro Rocha.

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

Mário Henrique Bento Santos.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Mário Henrique Bento Santos.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

Mário Henrique Bento Santos.

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

Mário Henrique Bento Santos.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Celeste Palmeiro Rocha.

Setúbal, 14 de Agosto de 1979.

Depositado em 19 de Outubro de 1979, a fl. 37 do livro n.º 2, com o n.º 188/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**- CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e outras
e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas comerciais que desenvolvam a sua actividade no âmbito das associações patronais outorgantes, e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Electricistas do Norte.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de dezoito meses salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária terão a vigência de doze meses. A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1979.

3 — A denúncia deverá ser feita nos sessenta dias anteriores ao termo do período de vigência deste contrato e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração. A tabela salarial poderá ser denunciada sessenta dias antes nos termos da lei.

4 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de trinta dias, a contar da data da recepção da proposta da denúncia.

5 — A ausência de contraproposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

6 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de trinta dias.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical na empresa

Cláusula 3.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro das empresas.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

(Comunicação à empresa)

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

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

Cláusula 5.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os corpos gerentes e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem para aplicação de qualquer sanção abusiva.

2 — As faltas dadas pelos corpos gerentes do Sindicato e delegados sindicais, para o desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — Para o exercício das suas funções cada membro dos corpos gerentes do Sindicato beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas remuneradas que não pode ser inferior a oito horas por mês.

6 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

7 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio consentimento da direcção do Sindicato.

8 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da labouração normal da empresa.

9 — Os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga

respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;
- b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório e infantário, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- f) Fiscalizar os descontos para a Previdência e sindicatos e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

10 — O despedimento ou a aplicação de qualquer sanção aos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes do Sindicato bem como aos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

11 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com todos os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da prevista no n.º 9 da cláusula 50, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

12 — Aplica-se igualmente aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 10 e 11.

Cláusula 6.ª

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Fora do horário de trabalho podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical de empresa ou delegados sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 7.ª

(Direito ao trabalho)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — As empresas que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo, tendo a reclassificação eficácia retroactiva à data a partir da qual a tabela de remunerações produz efeito.

Cláusula 8.ª

(Condições de admissão)

Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos e aqueles que embora maiores de 17 anos não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricistas;

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que exercendo a profissão de electricista provem frequentemente, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou montador electricista;

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;

d) A comprovação dos anos de serviço previsto nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda atestado pelo engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

Cláusula 9.ª

(Período experimental)

1 — Sem prejuízo do disposto na lei geral, a admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a quinze dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 2, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, e tendo, por isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Cláusula 10.ª

(Contratos a prazo)

1 — Quando as empresas admitirem trabalhadores a prazo, obrigam-se a enviar aos Sindicatos uma cópia do respectivo contrato.

2 — Quando na vigência dos contratos a prazo se verificar a existência de qualquer vaga em categoria profissional igual ou inferior aos trabalhadores contratados, ser-lhe-á dada sempre a preferência no preenchimento dessas vagas.

Cláusula 11.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após a data de apresentação, daquele que substituir, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao Sindicato.

3 — A categoria ou escalão profissional da retribuição do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva, de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 12.ª

(Contratos de trabalho para efeitos de substituição)

Deverá a entidade patronal enviar ao sindicato respectivo cópia dos contratos celebrados nas condições da cláusula anterior, dentro dos trinta dias subsequentes à sua celebração.

Cláusula 13.ª

(Registo dos desempregados)

1 — Quando as entidades patronais pretendam admitir qualquer trabalhador, devem obrigatoriamente con-

sultar previamente os registos de desempregados da Secretaria de Estado do Emprego e o Sindicato, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos, desde que, consultados tais registos, a empresa o justifique e o serviço de emprego e o Sindicato reconheçam que nenhum dos inscritos tem aptidões para o serviço a desempenhar.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato obriga-se a organizar e a manter em dia o registo de desempregados, com indicação das empresas onde prestaram serviço, categoria ou escalão profissional, retribuição que recebiam e data em que cessou o respectivo contrato de trabalho.

Cláusula 14.ª

(Quadros de pessoal)

As entidades patronais ficam obrigadas a enviar ao sindicato representativo dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, até ao dia 30 de Abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, um mapa do quadro de pessoal, regulado na legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

(Acesso)

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à exigência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho da função, ouvida a comissão sindical da empresa, delegados sindicais ou, na sua falta, os trabalhadores.

2 — Sempre que a entidade patronal, independentemente do estabelecido neste contrato, tenha necessidade de promover trabalhadores, deverá ter em conta as maiores habilitações profissionais e literárias, incluindo curso de formação e aperfeiçoamento, a competência profissional e a antiguidade, ouvida a comissão sindical ou, se esta não existir, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os trabalhadores.

3 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos e menos de 18 anos passarão à categoria de ajudantes após três períodos de nove meses;

c) Os aprendizes admitidos com mais de 18 anos ascenderão à categoria de ajudantes após três períodos de seis meses;

d) Os ajudantes após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria serão promovidos a pré-oficiais;

e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses na categoria.

4 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial no 1.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica, terão no mínimo a categoria de pré-oficial no 2.º período.

c) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais terão no mínimo a categoria de pré-oficial no 3.º período.

CAPÍTULO IV

Deveres e direitos das partes

Cláusula 16.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — A entidade patronal deve, quer directamente quer através dos seus representantes:

a) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

b) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;

d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem o seu estágio ou aprendizagem;

e) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de Previdência, ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, possibilitando-lhes o contracto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho pela sua observância;

h) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais e aos sindicatos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

i) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;

j) Facilitar aos trabalhadores a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;

l) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores quando por este solicitados;

m) Proceder à cobrança e remeter ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos;

n) Passar ao trabalhador e ao Sindicato os documentos necessários para a atribuição da carteira.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como, despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Retirar ao trabalhador qualquer direito ou garantia por este adquirida;

e) Em caso algum baixar a categoria ao trabalhador;

f) Exigir ao trabalhador serviços não compreendidos no objectivo do seu contrato, salvo nos casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador normalmente presta serviço;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o prévio consentimento deste, feito por escrito, e o parecer favorável do órgão sindical na empresa;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

j) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

k) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto no CCT;

l) Admitir trabalhadores a prazo sem observância do disposto na cláusula 10.ª;

m) Praticar o *lock-out*;

n) Opor-se a que os dirigentes sindicais, ou seus representantes devidamente credenciados, entrem e circulem nas instalações da empresa e contactem com os trabalhadores quando no exercício das suas funções;

o) Opor-se à realização no interior da empresa de reuniões de Comissões Sindicais ou Intersindicais da empresa com as entidades por estas convocadas;

p) Manter numa posição de chefia um trabalhador que não seja aceite pela maioria dos trabalhadores chefiados;

q) Exigir aos técnicos de serviço social o exercício de qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores;

r) Exercer pressão sobre os técnicos de serviço social para que divulguem matéria de segredo profissional;

s) Pagar aos trabalhadores prémios por aumento de produção, eficiência ou rendibilidade.

Cláusula 18.ª

(Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve.

Cláusula 19.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve:

a) Cumprir com zelo e responsabilidade as funções que lhe forem cometidas, dentro do objecto do contrato de trabalho;

b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correcção a entidade patronal ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;

d) Obedecer à entidade patronal e aos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em as ordens e instruções daquela sejam ilegais ou se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;

f) Observar as medidas de prevenção de acidente e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

h) Dar estrito cumprimento ao presente CCT.

Cláusula 20.ª

(Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo moral ou material. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas no presente contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo moral ou material relevante para o trabalhador.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 21.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deve o adquirente, durante quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 22.ª

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, quanto à indemnização, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro comerciante ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e cinco horas e distribuído por cinco dias e meio, salvaguardando-se outro modo de distribuição já em vigor.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 24.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho expressamente extraordinário contra a sua vontade.

4 — Cada trabalhador não pode prestar, anualmente, mais do que cento e vinte horas de trabalho extraordinário.

5 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados.

Cláusula 25.^a

(Trabalho nocturno)

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em regime de turnos)

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2 — O período de trabalho em regime de turnos será de quarenta horas semanais. O período normal de trabalho diário neste regime não poderá exceder oito horas.

Cláusula 27.^a

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário.

2 — O descanso semanal será dado como não gozado qualquer que seja o período de trabalho prestado durante esse período.

Cláusula 28.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm

direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — As empresas obrigam-se a dispensar até duas horas por dia os trabalhadores estudantes, durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal e do período de férias, quando necessidades de frequência escolar o determinarem.

3 — Os trabalhadores podem faltar na véspera e no dia da prestação de provas de exame, sem prejuízo da sua remuneração e do período de férias.

4 — A empresa pode exigir prova de frequência e a apresentação do horário escolar, condicionando a dispensa a estes factores.

CAPÍTULO VI

Remuneração de trabalho

Cláusula 29.^a

(Remuneração de trabalho)

1 — As retribuições mínimas de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo II.

2 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

RH=Retribuição horária;

RM=Retribuição mensal;

HS=Período normal de trabalho semanal.

3 — As entidades patronais são obrigadas a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, parte fixa e variável, e a trabalho extraordinário, subsídios, diuturnidades, descontos e montante líquido a receber.

4 — O pagamento será obrigatoriamente feito até ao último dia útil do mês a que corresponder.

5 — Quando se verificar o incumprimento do número anterior, o trabalhador receberá, por cada dia em atraso, $\frac{1}{30}$ de acréscimo sobre a remuneração normal salvo o caso de impossibilidade devidamente comprovado perante o trabalhador e o Sindicato.

6 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, o pagamento será efectuado em número, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo.

7 — Os trabalhadores com responsabilidade por serviços de caixa terão direito a um abono mensal para falhas igual a 500\$, sem prejuízo das diuturnidades.

nidades vencidas e de quaisquer outros subsídios de carácter permanente.

Cláusula 30.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será sempre igual à retribuição normal, acrescida do seguinte modo:

- a) 50 % se as horas de trabalho extraordinário forem diurnas;
- b) 100 % se as horas de trabalho extraordinárias forem nocturnas.

Cláusula 31.^a

(Remuneração de trabalho nocturno)

O trabalho nocturno, desde que não seja prestado em regime de turnos rotativos, é pago com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração.

Cláusula 32.^a

(Remuneração de trabalho em regime de turnos)

O trabalho efectuado em regime de turnos rotativos, em empresas de laboração contínua ou não, é pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração.

Cláusula 33.^a

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com os acréscimos seguintes:

- a) 100 % se o trabalho for diurno;
- b) 150 % se o trabalho for nocturno.

Cláusula 34.^a

(Substituição temporária)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de trinta dias no período de um ano, passará a receber a retribuição mínima do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses num ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

Cláusula 35.^a

(Diuturnidades)

Sobre o salário mínimo estabelecido no presente CCT será acrescida uma diuturnidade de 5 % por cada três anos de antiguidade na empresa até um máximo de 30 %.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio pelo Natal igual a um mês de vencimento real ou efectivamente auferido.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 20 do mês de Dezembro.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 37.^a

(Deslocações)

1 — O trabalho prestado fora do local habitual pode ser de três tipos:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho ou para fora daquela, sem alojamento no local de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade mas dentro do continente, com alojamento no local de trabalho;
- c) Deslocação para as ilhas adjacentes ou estrangeiro.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, quando o trabalhador presta serviço a mais de 2 km da sua base de trabalho ou sede da entidade patronal;
- b) O almoço, quando o trabalhador se deslocar para mais de 5 km do seu local habitual de trabalho ou sede da entidade patronal e ainda se for destacado para obras fora do concelho e a pensão se situar a mais de 5 km da obra;
- c) Um complemento em dinheiro, equivalente ao tempo de trajecto e espera nas viagens, pago ao preço correspondente a horas normais as duas primeiras e as restantes como extraordinárias.

3 — Os trabalhadores deslocados no caso previsto na alínea b) do n.º 1 terão direito:

- a) A retribuição igual que auferiam no local habitual de trabalho, acrescida de 20 %;
- b) A alimentação e alojamento no local de trabalho, de acordo com a tabela anexa (anexo III);
- c) A quantia gasta nas viagens efectuadas do local de trabalho para o alojamento e vice-versa;
- d) A uma licença suplementar remunerada, igual a dois dias por cada mês consecutivo de trabalho deslocado, com viagens e tempo de viagem pago ao preço das horas normais.

§ único. Os profissionais electricistas não terão direito às viagens e licenças referidas se a duração

total dos trabalhos não exceder quarenta e cinco dias.

4 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito:

a) À retribuição base, acrescida de um complemento de 30 % nas ilhas adjacentes e 60 % no estrangeiro. Deverá ser paga no continente à pessoa designada expressamente pelo trabalhador a parte do vencimento por ele indicada;

b) Às despesas de viagem, alojamento e alimentação no local de trabalho;

c) A uma licença suplementar remunerada de dois dias por cada mês consecutivo de deslocação;

d) À assistência médica e medicamentosa, nos termos em que for atribuída pela caixa de previdência do trabalhador como se estivesse no seu local habitual de trabalho.

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

Cláusula 38.ª

(Seguro de vida e acidentes pessoais)

Quando o trabalhador electricista se deslocar em serviço para fora do continente terá direito a um seguro cobrindo os riscos de acidentes de trabalho, pessoais e de vida, que não poderá ser inferior a 1000 contos.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — São considerados dias de descanso o domingo e o segundo período de sábado, ressaltando-se, porém, o descanso complementar, quando de maior duração, que já esteja a ser praticado.

2 — São para os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes dias:

O segundo período de terça-feira de Carnaval, salvo se em relação a este já vigorar como feriado o dia completo;

O feriado municipal.

Cláusula 40.ª

(Duração de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da sua retribuição, trinta dias de férias.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho, no mínimo de quinze dias.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, competirá à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador do seu período de férias com uma antecedência nunca inferior a sessenta dias.

4 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente, devendo, neste último caso, haver acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente, sempre que na empresa trabalhem, pelo menos, quatro trabalhadores.

6 — Terão direito a acumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

7 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias antes da sua incorporação, devendo, para tanto, avisar do facto a entidade patronal logo que convocados, ou, se preferirem, gozá-las quando regressarem ao serviço. Na impossibilidade de gozar férias, receberão a remuneração correspondente.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e respectivo subsídio de férias correspondentes ao período de férias já vencidas, se ainda as não tiver gozado.

9 — No caso do número anterior, o trabalhador tem direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao respectivo subsídio.

10 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11 — Sempre que o período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

12 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

13 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos previstos no n.º 7 desta cláusula ou quando se verifique a cessação do contrato de trabalho.

14 — Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será firmada entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

15 — Os trabalhadores menores deverão gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração mensal real ou efectivamente auferida.

2 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula 34.ª, o subsídio será correspondente, no mínimo, a 50 % da retribuição mensal ou proporcional ao número de meses de trabalho.

Cláusula 42.ª

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante um período parcial de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

3 — São irrelevantes as ausências parciais que não excedam um dia de trabalho por mês.

Cláusula 43.ª

(Participação de faltas)

Quando o trabalhador se vir na impossibilidade de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa, por qualquer meio, no mais curto prazo de tempo possível, enviando a confirmação, por escrito, nos três dias subsequentes, salvo caso de força maior.

Cláusula 44.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;

d) 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 da comissão de trabalhadores;

e) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações

legais ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, nomeadamente as seguintes faltas:

a) Parto da esposa, por um dia;

b) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente.

Cláusula 45.ª

(Consequência das faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízos de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, mantendo este o direito à retribuição.

Cláusula 46.ª

(Consequências das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — No caso do número anterior, a perda de retribuição poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o referir, 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.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 47.ª

(Impedimento prolongado)

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

Cláusula 48.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

(Justa causa de rescisão
por parte da entidade patronal)

1 — O trabalhador só poderá ser despedido ocorrendo justa causa.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 50.^a

(Processo disciplinar)

1 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, que respeitará as formalidades referidas nos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o apuramento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente à associação comercial e, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal, gestor público ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insusceptível do despedimento disciplinar e a consequente

impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

7 — A inexistência de justa causa, 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.

8 — 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.

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

Cláusula 51.^a

(Cessação do contrato individual de trabalho
por rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a 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 de aviso prévio em falta.

Cláusula 52.^a

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 9 da cláusula 50.^a

3 — O uso da faculdade, conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento de indemnizações

indicado no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO IX

Sanções

Cláusula 53.ª

(Procedimento disciplinar)

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas estabelecidas no presente contrato será punida com as seguintes sanções, consoante a gravidade da falta:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão de trabalho, com perda de vencimento, de um a seis dias;
- c) Suspensão de trabalho, com perda de vencimento, de sete a doze dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — Para efeito do número anterior, a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que a infracção foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação de trabalho, sem prejuízo da sua remuneração normal e pontual.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 54.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Dispensa de comparecimento ao trabalho até dois dias por mês, sem perda de retribuição, quando clinicamente justificada;
- b) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, mesmo prematuro; as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transfe-

ridas, a seu pedido e por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

c) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto, ainda que prematuro, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos da lei vigente;

d) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual;

e) Interromper o trabalho em dois períodos de meia hora para amamentação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;

f) Dispensa da prestação de trabalho extraordinário das mulheres com encargos familiares, sempre que o solicitem.

Cláusula 55.ª

(Direitos dos trabalhadores menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequado à sua idade, prevenindo de modo especial possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou intelectual.

2 — É vedado às entidades patronais terem ao seu serviço menores de 18 anos prestando serviço antes das 8 e depois das 20 horas.

Cláusula 56.ª

(Exames médicos)

1 — Nenhum menor pode ser admitido efectivamente sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

CAPÍTULO XI

Formação profissional e cultural

Cláusula 57.ª

(Responsabilidade da empresa)

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto no contrato quanto a habilitações mínimas;

b) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

Cláusula 58.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — As empresas obrigam-se a dispensar até duas horas por dia os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal e do período de férias, quando necessidades de frequência escolar o determinem.

3 — Os trabalhadores podem faltar na véspera e no dia da prestação de provas de exame, sem prejuízo da sua remuneração e do período de férias.

4 — A empresa pode exigir prova de frequência e a apresentação do horário escolar, condicionando a dispensa a estes factores.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 59.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores da higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas convenções da OIT, com preferência das condições mais favoráveis à saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores estão obrigados a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 60.^a

(Complemento de pensões por invalidez)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos

para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará 50 % da respectiva diferença até que a retribuição da nova função atinja a retribuição da anterior à data da baixa.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, sendo esta possível, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa.

4 — A possibilidade de reconversão poderá ser determinada pela comissão sindical da empresa, pelo sindicato ou, não havendo acordo, através de via judicial.

5 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 61.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho)

Em caso de incapacidade por acidente de trabalho adquirida ao serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a totalidade da retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, e até ao limite de três meses.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 62.^a

(Interpretação, integração e resolução de conflitos)

1 — É criada a comissão paritária composta por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais outorgantes e três em representação do sindicato, com competência para interpretar as disposições do presente contrato e integrar as suas lacunas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Tra-

balho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato, a identificação dos representantes respectivos.

7 — Não restante aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

8 — A composição da comissão paritária prevista no n.º 1 não prejudica a presença de assessores técnicos das respectivas partes.

Cláusula 63.ª

(Conflitos individuais de trabalho)

Os conflitos individuais de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção entre as entidades patronais e trabalhadores à mesma sujeitos serão obrigatoriamente submetidos a uma comissão de conciliação criada nos termos e com a competência e modo de funcionamento previstos no Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto, e Portaria n.º 280/76, de 4 de Maio.

CAPÍTULO XIV

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

Cláusula 64.ª

(Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas)

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

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

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

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Electricistas

Encarregado. — Trabalhador electricista tecnicamente especializado, que sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Chefe de equipa. — Trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências em dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Técnico de rádio e TV. — É o trabalhador electricista que repara, em oficinas ou no local de utilização, aparelhagem de rádio e TV.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e é responsável pela sua execução.

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

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

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

Dotações mínimas

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e de pré-oficiais.

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais.

c) Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como chefe de equipa.

d) Nos estabelecimentos com cinco oficiais electricistas tem de haver um classificado como encarregado. Por vinte e cinco trabalhadores electricistas, dois encarregados.

2 — Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial, salvo se a entidade patronal estiver habilitada a assinar termos de responsabilidade.

ANEXO II

Tabela salarial

Aprendiz no 1.º período	2 850\$00
Aprendiz no 2.º período	3 100\$00
Aprendiz no 3.º período	3 500\$00
Ajudante no 1.º período	4 250\$00
Ajudante no 2.º período	5 000\$00
Pré-oficial no 1.º período	5 750\$00
Pré-oficial no 2.º período	6 500\$00
Pré-oficial no 3.º período	7 250\$00
Oficial com menos de três anos	8 500\$00
Oficial com mais de três anos	9 000\$00
Chefe de equipa	9 500\$00

Técnico de rádio e TV	9 500\$00	→ Praticante-ajudante	A-3
Encarregado	10 000\$00	Aprendiz	A-4

ANEXO III

Diária completa (alojamento e alimentação)	450\$00
Dormida e pequeno-almoço	250\$00
Almoço ou jantar	120\$00

Alternativa:

Apresentação de documentos.

ANEXO IV

Níveis de qualificação

Encarregado e chefe de equipa	3
Técnico de rádio e TV	4.2
Oficial e pré-oficial	5

Nota. — Por mútuo acordo foi eliminada a alínea d) da cláusula 44.ª

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Chaves:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

Vitor Manuel da Silva Cunha.
Fernando Pereira Guimarães.

Depositado em 19 de Outubro de 1979, a fl. 37, com o registo n.º 189, do livro n.º 2, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e os sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo colectivo obriga, de um lado, a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelos organismos identificados a final, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam ou venham a exercer as respectivas funções.

Cláusula 2.ª

(Vigência do acordo)

1 — Este acordo entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos da lei.

2 — O presente acordo vigorará pelo prazo de dezoito meses, a contar da data da sua entrada em vigor, e considera-se automaticamente renovado por períodos de seis meses, se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua denúncia, com uma antecedência mínima de noventa dias do termo de um dos seus períodos de vigência.

3 — A parte que tomar a iniciativa da denúncia obriga-se a apresentar à outra proposta, por escrito, nesse sentido, elaborada nos termos e para os efeitos previstos na legislação que for aplicável.

4 — A parte que recebe a denúncia apresentará respostas nos termos e para os efeitos previstos na legislação que for aplicável.

5 — Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este acordo ser alterado, por mútuo consenso das partes outorgantes.

6 — Não obstante o disposto no n.º 1, as cláusulas com expressão pecuniária e as tabelas salariais entram em vigor no dia 1 de Julho de 1979 e vigorarão durante doze meses.

7 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 5, enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará válido o que se pretende alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- Terem a idade mínima de 16 anos;
- Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;
- Possuírem carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória;
- Possuírem a robustez física necessária para o exercício das funções que integram o respectivo posto de trabalho, comprovada pelo médico da empresa;
- Obterem aprovação nas provas dos concursos organizados pela empresa.

2 — a) Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho deverá a entidade patronal atender, primeiramente, aos seus quadros de pessoal, incluindo os trabalhadores contratados a prazo, através de concurso interno, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa apenas quando entre os trabalhadores que a servem não existir quem possua as qualidades requeridas para o preenchimento da vaga ou do novo posto de trabalho.

b) Quando a empresa tenha de recorrer a concurso externo para o preenchimento de lugares ou vagas, os sindicatos respectivos, o Serviço Nacional de Emprego, a Associação dos Deficientes ou outras organizações similares poderão indicar, mediante consulta da empresa, candidatos ao concurso.

3 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicá-lo, sem prejuízo dos seus deveres deontológicos, as razões da sua exclusão, com informação do seu estado de saúde.

4 — A admissão deverá constar de documento escrito, feito em duplicado e assinado por ambas as partes, o qual conterà, além de outras eventuais condições particulares, a categoria profissional, a indicação do escalão, classe ou grau, a remuneração e o local de trabalho. O duplicado será entregue ao trabalhador.

5 — Ao trabalhador admitido serão fornecidos, caso existam, os seguintes documentos:

a) Regulamento interno ou conjunto de normas que o substitua;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, de regalias sociais, etc.

Cláusula 4.^a

(Condições especiais de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos na empresa para a profissão de empregados de escritório os indivíduos com habilitações mínimas do curso geral dos liceus ou cursos equivalentes ou os que já tenham exercido as funções noutras firmas.

2 — Só poderão ser admitidos na empresa como chefes de divisão, chefes de departamento, chefes de secção ou serviços e programadores indivíduos com o curso complementar dos liceus ou equivalente ou os que já tenham exercido as funções noutras firmas.

3 — Como oficiais metalúrgicos e electricistas, as habilitações mínimas exigidas são o curso das escolas técnicas ou equivalente ou o anterior exercício das funções noutras firmas.

4 — Como profissionais químicos de categoria superior à de operador só podem ser admitidos os indivíduos com as habilitações mínimas do curso geral dos liceus ou equivalente ou os que já tenham exercido as funções noutras firmas.

5 — No que respeita aos fogueiros, a admissão será feita nos termos do Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

6 — Como motoristas, só poderão ser admitidos os indivíduos que sejam titulares de carta de condução profissional.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores para os quadros permanentes é sempre feita a título experimental durante o primeiro mês.

2 — Tornando-se definitiva a admissão dos trabalhadores, a antiguidade conta-se sempre desde o início do período experimental.

3 — Durante o período experimental tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato, sem direito a compensação ou indemnização por qualquer das partes, obrigando-se, porém, a entidade patronal a avisar, com uma antecedência de cinco dias úteis, da rescisão do acordo.

Cláusula 6.^a

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo.

2 — Não podem ser celebrados contratos por prazos inferiores a seis meses.

3 — Não é aplicável o disposto no número anterior quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida, caso em que as partes podem acordar prazos inferiores a seis meses, desde que no contrato assinado por ambas as partes se justifique a natureza transitória do trabalho.

4 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e deverá conter as seguintes indicações: nome da empresa, nome do trabalhador, indicação do prazo, categoria do trabalhador, local de trabalho, data em que tem início o contrato, indicação do período experimental e assinaturas.

5.1 — A inobservância de forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

6 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

6.1 — A caducidade do contrato, nos termos do n.º 6, não confere direito a qualquer indemnização.

7 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser renovado até ao máximo de três anos, passando a partir de então a contrato sem prazo e contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

8— O omissão nesta matéria regular-se-á pela legislação que for aplicável.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1— A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar e licença, com ou sem vencimento.

2— A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituições temporárias 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.

3— O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias úteis, a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva para todos os efeitos, contando-se a antiguidade a partir do dia em que foi admitido provisoriamente.

4— No caso de o trabalhador substituto não ser dispensado nos dois dias imediatos ao do regresso do trabalhador substituído, terá direito à retribuição correspondente a quinze dias úteis, como se continuasse ao serviço até ao termo do prazo referido no número anterior.

5— O trabalhador substituto não pode receber remuneração inferior à remuneração base mínima estabelecida no ACT para o nível, grau e categoria correspondentes às funções que vai exercer, nos termos contratados.

Cláusula 8.ª

(Readmissão)

1— A entidade patronal, se readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2— O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

3— O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador, sem justa causa.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo I.

Cláusula 10.ª

(Classificação dos trabalhadores e respectivo quadro de densidades)

1— A classificação dos trabalhadores, que corresponderá sempre às funções por eles desempenhadas, é da competência da entidade patronal, podendo, no entanto, o trabalhador reclamar, nos termos legais, no caso de considerar a classificação incorrecta.

a) Os trabalhadores para os quais estão previstas três classes serão distribuídos como segue:

40 % de 1.ª classe;
40 % de 2.ª classe;
20 % de 3.ª classe.

b) Nas 1.ª e 2.ª classes as percentagens referidas podem ser excedidas e o arredondamento far-se-á para a unidade superior;

c) Em relação aos trabalhadores em que só existam duas classes, o número dos de 1.ª será, pelo menos, igual aos de 2.ª;

d) As proporções referidas nas alíneas a) e c) serão de aplicar aos trabalhadores de cada categoria profissional, considerados isoladamente, desde que existam, pelo menos, dois trabalhadores na categoria;

e) Os trabalhadores ao serviço da empresa, na fábrica, filiais, delegações, sucursais, escritórios ou outras dependências, num ou mais distritos, serão sempre considerados em conjunto para efeitos da classificação prevista nas alíneas a) e c).

2— Nos escritórios da fábrica, filiais, delegações, sucursais, escritórios ou outras dependências aplicar-se-á o quadro de densidades seguinte:

Classes	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
2.ª classe	-	1	1	2	2	3	3	3	3	4
3.ª classe	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2

3— O número de estagiários, aprendizes e praticantes não poderá exceder 50 % do número de trabalhadores da categoria profissional, considerando cada uma das categorias profissionais isoladamente.

4— Nas dependências da empresa onde existam mais de vinte profissionais terá de haver, pelo menos, um com a categoria de chefe de departamento ou equivalente.

Cláusula 11.ª

(Criação de novas categorias)

1— A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados ou dos organismos vinculados por este acordo, poderá o Ministério do Trabalho autorizar a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e enquadramento num dos níveis constantes do anexo I.

2— Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos ser-

viços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3 — Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, com observância do preceituado no n.º 2 da cláusula 3.ª

4 — As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente acordo, depois de publicadas nos termos legais.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

1 — A entidade patronal deve remeter aos organismos sindicais respectivos e ao Ministério do Trabalho, dentro de noventa dias, após a entrada em vigor deste acordo, os mapas do quadro de pessoal ao seu serviço.

2 — Esses mapas conterão, obrigatoriamente, em relação a cada trabalhador, as informações constantes dos impressos que oficialmente vigorarem.

3 — Dos mapas anuais dos quadros de pessoal, elaborados e apresentados nos termos da lei, serão também enviadas cópias aos sindicatos outorgantes do ACT/Firestone.

4 — Logo após o envio, a empresa afixará, durante um prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia dos mapas referidos no número anterior.

5 — Os mapas referidos nos números anteriores serão assinados pelo trabalhador que, para o efeito, represente os trabalhadores da empresa.

Cláusula 13.ª

(Promoções)

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda retribuição mais elevada. As promoções não obrigatórias, salvo acordo escrito em contrário, só se tornam definitivas após um estágio, cuja duração não poderá ser superior a trinta e cinco dias.

2 — Os estagiários, logo que completem dois anos na categoria ou perfaçam 22 anos de idade, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os dactilógrafos, desde que completem três anos de serviço na empresa e nessa categoria, serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário.

4 — Os terceiro-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior, logo que completem dois anos de serviço na respectiva classe.

5 — Os contínuos menores, logo que atinjam a maioridade e não possuam as habilitações literárias exigíveis para o ingresso no quadro do pessoal de escritório, serão promovidos a contínuos. Estes, logo que adquiram as habilitações necessárias, serão promovidos a escriturários de 3.ª. Aquando da promoção de contínuo menor a contínuo, poderá este, caso haja vagas, optar por qualquer das categorias do nível 6 do anexo I.

6 — Os trabalhadores que já prestam serviço na empresa, com 30 ou mais anos de idade e que possam ingressar noutra quadro profissional, terão preferência nas vagas, tendo, no entanto, um estágio de seis meses na categoria de 3.º, caso exista, passando ao fim deste tempo a 2.º

7 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 a 4, o tempo a que neles se faz referência conta-se desde a data da admissão ou promoção na respectiva categoria, escalão, classe ou grau, consoante os casos.

8 — Os contínuos, guardas, porteiros e telefonistas, logo que tenham obtido as habilitações literárias necessárias, serão promovidos, caso haja vagas, a escriturários de 3.ª classe, tendo em atenção o n.º 6.

9 — Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a caixeiros de 2.ª, logo que completem três anos de serviço na categoria.

Cláusula 14.ª

(Preferência das promoções)

1 — Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) Maior antiguidade na categoria, escalão, classe ou grau, consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 15.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e/ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir de cada trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- e) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo

necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 58.ª;

f) Prestar às associações sindicais outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

g) Não exigir do trabalhador o exercício de funções menos qualificadas do que aquelas para que foi contratado, salvo com o seu acordo ou em situações de manifesta urgência;

h) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

i) Passar ao trabalhador, durante a sua permanência na empresa, certificados donde conste o tempo de serviço e funções desempenhadas, bem como quaisquer outros elementos que lhe respeitem e sejam por si requeridos, com indicação do fim a que se destina o certificado e/ou, em caso de justificada necessidade, facultar-lhe a consulta, no departamento próprio, do seu processo individual;

j) Responder, por escrito, a eventuais reclamações ou queixas de qualquer trabalhador, com a possível brevidade;

l) Segurar todos os trabalhadores, nos termos legais;

m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso, praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;

n) Enviar aos sindicatos outorgantes, em princípio até ao dia 15 de cada mês, em relação aos trabalhadores sindicalizados que expressamente declarem, por escrito, desejar fazê-lo e autorizem o desconto no seu salário, a quotização sindical que for devida, acompanhada dos respectivos mapas.

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Dar estrito cumprimento ao presente acordo, bem como a todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes competem;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da empresa;

e) Respeitar e fazer-se respeitar no exercício da sua actividade profissional;

f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

l) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar elementos úteis à empresa e à sociedade;

n) Guardar lealdade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios;

o) Colaborar, sempre que possível, na execução do serviço dos colegas que se encontrem doentes ou acidentados;

p) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

q) Não abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos imediatos e directos sobre materiais, equipamentos, instalações ou pessoas.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, designadamente no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 49 408;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do que se preceitua na cláusula 29.ª;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, enconchados ou outros estabelecimentos, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança;

j) Obrigar o trabalhador a prestar serviço em regime de turnos se este, no acto da admissão, não tiver dado o seu acordo, por escrito, à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada nos termos da cláusula 53.^a

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Período normal de trabalho)

1 — a) O número de horas diárias de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

b) O número de horas semanais de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho semanal».

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal, para o pessoal abrangido por este acordo, será de quarenta e cinco horas, que, quando o trabalho e as instalações o permitam, serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, com as seguintes excepções:

a) Pessoal de escritório e correlativos (telefonistas, cobradores e contínuos) — trinta e sete horas e trinta minutos (sete horas e meia por dia), de segunda-feira a sexta-feira;

b) Pessoal em regime de turnos — quarenta e cinco horas, de segunda-feira a sábado, incluindo-se, neste período e em cada dia, meia hora para refeição, paga pela entidade patronal;

c) Pessoal em regime de turnos contínuos — quarenta e cinco horas semanais, com descanso semanal rotativo, de acordo com as escalas de horários superiormente aprovados.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 33.^a, poderá ser praticado um horário semanal diferente do previsto na alínea b) do n.º 2 desde que, em três semanas, não seja excedido o limite máximo de cento e trinta e cinco horas.

Cláusula 19.^a

(Trabalho extraordinário — Noção e limites)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois dos períodos normais diários.

2 — A administração deverá desencadear uma política tendente à abolição total do trabalho suplementar, salvo quando se justifique para os casos extraordinários, devidamente comprovados.

3 — As horas extraordinárias só serão feitas com o acordo do trabalhador.

4 — O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início ou termo.

5 — Ao trabalho previsto nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 23.^a

6 — Nenhum trabalhador poderá ser lesado na hora da refeição.

7 — Para efeito do disposto no número anterior, a retribuição horária será determinada pela fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52} = \text{Retribuição horária normal}$$

8 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, a entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — O trabalho referido no número anterior será pago com um adicional nunca inferior a 25 % da retribuição devida pela prestação do trabalho diurno aos trabalhadores que não façam turnos.

Cláusula 21.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador pertencente a um turno prestar serviço fora daquele a que pertença, terá direito, durante o período em que tal se verifique, a um subsídio de 50 % sobre a retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior será de observar enquanto o trabalhador permaneça em turno diferente daquele a que pertence.

3 — Quando o trabalhador voltar para o seu turno habitual não terá, pelo seu regresso, direito ao disposto no n.º 1.

4 — No caso de mudança de turno com carácter definitivo, o trabalhador deverá ser avisado com antecedência de quinze dias, podendo este prescindir do período de aviso.

5 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito após a mudança, sempre que se encontre fora do turno a que pertence e durante trinta dias, ao subsídio previsto no n.º 1.

6 — Qualquer trabalhador só pode ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, contado a partir da hora de saída do seu turno habitual.

7 — Serão permitidas trocas de turnos a trabalhadores da mesma categoria e especialização, quando delas não resulte prejuízo para o serviço, desde que

os interessados obtenham previamente autorização do seu superior hierárquico.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competia se a ausência não se tivesse verificado.

9 — Os trabalhadores em regime de turnos receberão, entre as 20 e as 8 horas, uma retribuição adicional de 40 %, na qual já está incluído o disposto no n.º 2 da cláusula 20.ª

10 — Os trabalhadores que normalmente prestem serviço em regime de turnos e passem, no período de encerramento da fábrica para férias, por conveniência da empresa, a trabalhar em horário normal não poderão, durante esse período, receber remuneração inferior à que receberiam se tivessem continuado a trabalhar no regime de turnos.

CAPÍTULO V

Remunerações de trabalho

Cláusula 22.ª

(Retribuições mínimas)

As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo II.

Cláusula 23.ª

(Pagamento de trabalho extraordinário)

1 — a) Horário geral:

Retribuição horária normal acrescida de 100 %.

b) Horário de turnos:

Retribuição horária normal acrescida de 150 %.

2 — Aos trabalhadores que forem chamados, não estando ao serviço, a prestar horas extraordinárias serão acrescidos mais 25 % na percentagem da primeira hora.

Cláusula 24.ª

(Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias do seu descanso semanal, complementar e feriados terá direito, além da remuneração que receberia se não trabalhasse, à retribuição horária normal pelo tempo efectivamente prestado, acrescida de 150 %.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a

retribuição será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador que preste serviço no dia do seu descanso semanal e feriados tem direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Os trabalhadores nas condições previstas nesta cláusula terão direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, quando prestem quatro horas de trabalho efectivo.

5 — No caso de a empresa não fornecer a refeição prevista no número anterior, pagará ao trabalhador o almoço ou o jantar pelo valor fixado na alínea b) do n.º 1 da cláusula 27.ª, fornecendo, no caso específico da fábrica, os meios de transporte para que o trabalhador, se o desejar, as possa tomar na área de Alcochete.

Cláusula 25.ª

(Retribuição por acumulação de funções)

Quando qualquer trabalhador exerça, ainda que parcialmente, funções inerentes a diversas categorias, por determinação da empresa ou dos seus superiores hierárquicos, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada, não podendo esta acumulação ultrapassar trinta dias, salvo se o trabalhador e ou o sindicato entender o contrário.

Cláusula 26.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua, integral ou parcialmente, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído, durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se, salvo caso de impossibilidade, dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2 — Se a substituição não resultar de doença, acidente, parto do substituído ou serviço militar e durar mais de noventa dias, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

3 — Após três semanas de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 27.ª

(Deslocações no continente)

1 — Sem prejuízo do preceituado na cláusula seguinte, o trabalhador deslocado temporariamente para

prestar serviço fora da localidade habitual de trabalho terá direito, além da sua retribuição normal, ao pagamento de:

- a) Transporte;
- b) Alimentação de harmonia com o seguinte critério:

Pequeno-almoço — 30\$;

Almoço ou jantar — 100\$;

c) Quando um trabalhador for deslocado para uma dependência em que exista cantina mantida pela empresa, a entidade patronal fornecerá uma refeição completa, nas condições habituais;

d) Alojamento, que só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar, no mesmo dia, à sua residência;

e) Subsídio de deslocação no valor de 20 % sobre a retribuição do trabalhador, que só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar, no mesmo dia, à sua residência;

f) Para o reembolso das quantias das alíneas a), b) e d) é necessária a apresentação pelo trabalhador de recibo ou factura ou outro documento comprovativo;

g) Um seguro de viagem nunca inferior a 750 000\$, sempre que o trabalhador viaje por conta da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores que, por força do exercício das funções para que foram contratados, tenham normalmente de fazer deslocações no continente não são abrangidos pelo disposto nesta cláusula, desde que se desloquem dentro da área onde devem exercer as suas funções.

3 — Os motoristas e ajudantes terão direito a ajudas de custo de 100\$ por dia, quer estejam ou não deslocados, mas apenas no caso de não poderem regressar, no mesmo dia, à sua residência.

Cláusula 28.^a

(Deslocações fora do continente)

1 — O trabalhador que, temporariamente, seja deslocado fora de Portugal continental, por período não superior a seis meses, terá direito, além da sua retribuição normal:

a) Ao pagamento de todas as despesas, directamente impostas pela deslocação, nomeadamente as de transporte, tanto na ida como no regresso;

b) A um seguro de viagem de valor nunca inferior a 1 000 000\$, enquanto estiver deslocado;

c) À diferença entre a retribuição paga a um trabalhador da sua categoria profissional, no local de destino, e a retribuição normal por si auferida, sempre que a primeira seja superior à segunda;

d) A um subsídio de 20 % sobre a sua retribuição normal.

2 — As deslocações por períodos superiores a seis meses serão consideradas transferências, devendo as condições respectivas ser acordadas, por escrito, entre o trabalhador e a entidade patronal, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3 — Ao trabalhador que seja vítima de acidente de trabalho ou que adoeça durante a sua deslocação será assegurado o valor da retribuição que for devida, incluindo a diferença e subsídio previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1, até regressar ao continente.

4 — Em caso de doença, a entidade patronal assegurará ao trabalhador deslocado e até à sua chegada ao continente assistência médica e medicamentosa, incluindo a prestada em clínica ou estabelecimento hospitalar, mediante a apresentação, pelo trabalhador, da documentação comprovativa da necessidade imediata dessa assistência e seu respectivo custo.

5 — Nos casos de hospitalização ou intervenção cirúrgica que, de acordo com o parecer dos serviços médicos locais, não revistam carácter urgente, deverá o trabalhador obter a prévia concordância da entidade patronal, quanto à assistência a prestar.

6 — Se do acidente de trabalho resultar a morte ou qualquer incapacidade parcial ou permanente, as indemnizações serão calculadas, tendo em conta as alíneas c) e d) do n.º 1.

7 — Os trabalhadores que, por força do exercício das funções para que foram contratados, tenham de se deslocar para fora de Portugal não são abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

8 — Também não se considera deslocação e, por conseguinte, não fica sujeita à aplicação desta cláusula a estada de qualquer trabalhador a expensas da companhia em país estrangeiro, para frequência de cursos, estágios de aperfeiçoamento profissional, conferências ou reuniões.

9 — Os trabalhadores referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula beneficiarão do seguro previsto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 29.^a

(Transferências)

1 — Entende-se como transferência do trabalhador toda a mudança do seu local de trabalho, por período superior a seis meses, ainda que com melhoria absoluta e imediata da retribuição.

2 — O local de trabalho entende-se como sendo as instalações da entidade patronal, para onde o trabalhador foi admitido ou prestou serviços nos últimos seis meses.

3 — O trabalhador poderá ser transferido desde que a transferência não lhe cause prejuízo sério. O trabalhador, quando considere que existe prejuízo sério, poderá rescindir o contrato, tendo direito, nesse caso, à indemnização fixada na cláusula 53.^a, salvo se a entidade patronal demonstrar, comprovadamente, que esse prejuízo não existe.

4 — A entidade patronal deve avisar, por escrito, o trabalhador em caso de transferência, com a antecedência mínima de sessenta dias, podendo este período ser menor, se tal for acordado entre as partes.

5.—Em casos de transferências nos termos dos números anteriores, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transporte do local de onde é transferido para o novo local, quando o transporte não seja assegurado pela entidade patronal;

b) Subsídio de deslocação no valor de 10 % da sua retribuição à data da transferência, sempre que o novo local de trabalho se situe fora do concelho do anterior, o qual, em caso de qualquer aumento posterior, não poderá ser absorvido;

c) Subsídio, que será calculado na base da retribuição horária normal e que corresponderá ao tempo adicional diário que o trabalhador passe a gastar no transporte do local de onde é transferido para o novo local, se ele for superior a quinze minutos. O tempo de transporte não será considerado como tempo de trabalho.

6.—No caso de o trabalhador pretender fixar residência na área do local para onde é transferido, a entidade patronal pagará as despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar. Neste caso deixará de ter aplicação o disposto nas alíneas a) e c) do n.º 5.

7.—A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os dois meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula. Consumada a transferência, o local para onde o trabalhador foi transferido passa a ser o seu novo local de trabalho.

8.—O trabalhador transferido fica isento de exames psicotécnicos e não perderá qualquer das regalias e direitos já adquiridos.

9.—O disposto nesta cláusula não é aplicável quando a mudança do local de trabalho se verifique no interesse e a pedido do trabalhador.

Cláusula 30.ª

(Diuturnidades)

1.—Por cada dois anos de permanência na empresa, em categorias ou classes sem promoção obrigatória, os trabalhadores vencerão uma diuturnidade de 500\$. Nenhum trabalhador poderá, no entanto, vencer mais do que quatro diuturnidades.

2.—As diuturnidades acrescerão à retribuição dos trabalhadores, dela passando a fazer parte integrante, e serão atribuídas, no seu vencimento, independentemente de qualquer aumento concedido pela entidade patronal.

3.—Em caso de promoção, o valor da diferença entre as retribuições mínimas da tabela correspondentes às categorias para que o trabalhador é promovido e a sua categoria anterior será adicionado à retribuição que este auferir à data da promoção.

4.—A data da entrada em vigor deste ACT, e em consequência do disposto nesta cláusula, nenhum trabalhador poderá ter vencido mais do que três diuturnidades.

Cláusula 31.ª

(Prémio de assiduidade)

1.—Aos trabalhadores integrados nas categorias profissionais constantes do anexo III é atribuído um prémio de assiduidade, no montante e nas condições a seguir referidas:

Até uma falta por mês	500\$00
Até duas faltas por mês	300\$00
Até três faltas por mês	100\$00

2.—É aplicável ao número anterior o disposto na cláusula 37.ª

Cláusula 32.ª

(Gratificação de Natal)

1.—Os trabalhadores terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de vencimento pelo Natal, que deverá ser pago na primeira quinzena do mês de Dezembro.

2.—A retribuição a que se alude no número anterior será igual à que o trabalhador tinha direito pelo trabalho normal prestado no mês da sua atribuição, sendo fixa, ou à média das retribuições auferidas nos últimos doze meses anteriores, sendo variável.

3.—Este subsídio é devido, mesmo nos casos em que os trabalhadores se encontrem ausentes do serviço, por doença ou acidente de trabalho.

4.—No pagamento do subsídio referido no n.º 1 desta cláusula, aplicar-se-á a regra da proporcionalidade, tanto no ano da admissão do trabalhador, como no da cessação do contrato.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.ª

(Descanso semanal e feriados)

1.—Considera-se dia de descanso semanal o domingo.

2.—A menos que outra coisa venha a ser fixada por via legislativa, são feriados, para efeitos deste acordo, os seguintes:

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

Cláusula 34.^a

(Férias e sua duração)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas, em cada ano civil.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula.

3 — No ano subsequente ao da admissão e seguintes, os trabalhadores terão direito a um período de férias de trinta dias de calendário.

4 — No ano da admissão, se esta se verificar no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

5 — Se, na data indicada para início das férias, os trabalhadores interessados estiverem ausentes por doença ou acidente, a concessão de férias será adiada para data a estabelecer, nos termos da cláusula 35.^a

6 — O gozo de férias interrompe-se no período de doença, devidamente comprovada nos termos legais. Findo o impedimento, o trabalhador gozará os dias de férias que faltam, se os houver, até ao termo das mesmas. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer, nos termos da cláusula 35.^a

7 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

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

Cláusula 35.^a

(Escolha da época de férias)

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

O disposto neste número não se aplica aos casos previstos nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 34.^a

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias, se a elas tiverem direito, antes da sua incorporação. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhes-á a

retribuição correspondente bem como o subsídio a que se refere a cláusula seguinte.

5 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório, se as não tiver já gozado ou recebido em dinheiro.

6 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento, durante, pelo menos, vinte e um dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de férias)

No início das suas férias, os trabalhadores receberão da entidade patronal um subsídio igual a 100 % da retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

Cláusula 37.^a

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, uma hora em cada mês.

Cláusula 38.^a

(Faltas justificadas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos seguintes termos:

1) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

2) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;

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 estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença súbita;

f) Dois dias por parto da esposa;

g) Um dia por trimestre para a doação de sangue a título gracioso;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Aplica-se o disposto na alínea b), n.º 2), do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

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

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

6 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 torna as faltas injustificadas.

8 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

Cláusula 39.ª

(Efeitos das faltas não justificadas)

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.

Cláusula 40.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, designadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe seriam atribuídos se continuasse ao serviço.

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patro-

nal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores contratados a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos previstos na lei.

Cláusula 41.ª

(Licença sem retribuição)

A entidade patronal poderá conceder, a pedido do trabalhador, licença sem retribuição, nos termos legais.

Cláusula 42.ª

(Consequência das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 38.ª, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

(Causas de extinção)

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — A rescisão ou denúncia referidas nas alíneas c) e d) do número anterior deverão ser comunicadas à outra parte, por escrito, de forma inequívoca.

Cláusula 44.ª

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — Só são atendidos, para fundamentar a rescisão com base em justa causa, os factos e circunstâncias como tal invocados expressamente na comunicação da rescisão.

3 — A comunicação aludida no número anterior deverá ser feita por carta registada com aviso de recepção, quando o trabalhador não se encontrar ao serviço.

4 — Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato supõe.

5 — O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador com fundamento em justa causa fica dependente da sua verificação em processo disciplinar, nos termos a seguir indicados.

Cláusula 45.^a

(Exercício de acção disciplinar)

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se até quarenta e oito horas após a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar ter tido conhecimento da infracção, devendo ser comunicado, por escrito, ao sindicato que foi cometida infracção disciplinar pelo trabalhador.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, poderá a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução tem de se efectivar no prazo de trinta dias, após a conclusão do processo.

5 — As sanções aplicadas em processo disciplinar fora dos prazos aqui mencionados serão nulas e de nenhum efeito, desde que o trabalhador, na sua defesa escrita, invoque a prescrição da sanção ou a caducidade do direito do exercício do poder disciplinar.

6 — A simples repreensão verbal, embora não exija a instauração do processo disciplinar, não pode ser dada sem audiência do trabalhador, isto é, sem que lhe seja concedida a possibilidade de fazer ouvir as suas razões.

7 — A falta de audiência do trabalhador é nulidade insuprível.

Cláusula 46.^a

(Processo disciplinar ordinário)

1 — Depois de uma fase de averiguações preliminares, que terá a duração de trinta dias, a contar do momento em que se iniciar a acção disciplinar, seguir-se-á a apresentação ao trabalhador de uma nota de culpa com a discriminação especificada dos factos que constituem a acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao trabalhador, que dará recibo do original. Poderá também a nota de culpa ser remetida ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção.

3 — O trabalhador apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de oito dias, a contar do recebimento da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas, até ao limite de cinco.

4 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

5 — A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

6 — A decisão final do processo será dada no prazo de dez dias, a contar do termo do prazo referido no n.º 4, e deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

7 — Os prazos fixados poderão ser alargados, por uma vez, por igual período, quando a complexidade do caso e o interesse da descoberta da verdade ou da defesa do trabalhador o justifiquem.

Cláusula 47.^a

(Justa causa de rescisão)

Constituem, nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:

I — Por parte da entidade patronal, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação voluntária dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou 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, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

II — Por parte dos trabalhadores:

a) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos neste ACT e na lei;

c) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 74.ª;

d) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

e) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

f) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) A transferência do trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª

Cláusula 48.ª

(Apreciação de justa causa)

A existência de justa causa será apreciada, tendo sempre em atenção o carácter das relações entre o trabalhador e a entidade patronal ou superiores hierárquicos, a condição social e grau de educação de uns e de outros e as demais circunstâncias do caso.

Cláusula 49.ª

(Ausência de justa causa)

1 — Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas na cláusula 47.ª, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;

b) Quando houver inequivocamente perdoado a outra parte.

Cláusula 50.ª

(Responsabilidade da parte que deu causa à rescisão)

1 — A parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizada pela outra, sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2 — A indemnização pelos danos causados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula 53.ª

3 — Os outros danos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

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

Cláusula 51.ª

(Transmissão de exploração ou fusão)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, dos estabelecimentos onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das disposições constantes do presente contrato, aplicáveis à transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, se houver vagas e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente. Este caso não será considerado transferência.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e ainda informar por escrito os que se encontrem ausentes, durante aquele período de tempo, por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho.

5 — Em casos de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se, no mais curto prazo de tempo, as condições de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria.

Cláusula 52.ª

(Reestruturação dos serviços)

Em caso de reestruturação da empresa ou dos serviços, aplicar-se-á o que a lei dispuser sobre a matéria.

Cláusula 53.^a

(Proibição de rescisão unilateral da entidade patronal)

1 — É vedado à entidade patronal, salvo durante o período experimental, rescindir o contrato por decisão unilateral, não havendo justa causa.

2 — Caso não exista justa causa para despedimento, a entidade patronal terá de readmitir ou indemnizar o trabalhador, de acordo com o número seguinte, caso este último não esteja interessado na sua permanência na empresa.

3 — Se o trabalhador não quiser ser readmitido, terá direito a receber, independentemente da remuneração por inteiro no mês em que se extingue o contrato, uma indemnização de três meses por cada ano de antiguidade na empresa.

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

Cláusula 54.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1 — Sem prejuízo do preceituado no número seguinte, os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com antecedência de um mês, salvo se a lei geral estabelecer prazo inferior.

2 — A falta de aviso prévio prevista nesta cláusula obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica às trabalhadoras grávidas ou que estejam a aleitar os filhos, as quais se poderão despedir, mesmo sem justa causa, sem necessidade de qualquer aviso.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres, menores e diminuídos

Cláusula 55.^a

(Direito dos trabalhadores do sexo feminino)

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estabelecidos neste acordo para a generalidade dos trabalhadores, aos do sexo feminino será ainda assegurado:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres incumbidas da execução de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Licença de noventa dias por ocasião do parto e, bem assim, um complemento de subsídio a que tiver direito, da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. No caso de aborto, esta licença será de trinta dias;

c) O gozo de férias a que tenha direito, imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior;

d) Dois períodos de meia hora ou de uma hora por dia, sem perda da retribuição, às mães com filhos até 24 meses de idade;

e) Dispensa da comparência ao trabalho em dois dias em cada mês, sem perda de retribuição.

Cláusula 56.^a

(Deveres especiais em relação aos menores)

Os responsáveis pela direcção da empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação dos menores.

Cláusula 57.^a

(Exames médicos)

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

3 — Os resultados da inspecção referida nos números anteriores devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas, devendo, em casos de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

Cláusula 58.^a

(Frequência escolar)

1 — Os trabalhadores poderão frequentar qualquer curso oficial ou oficializado, salvo prejuízo sério para a produtividade da empresa, devidamente comprovado, ficando a empresa obrigada a conceder-lhes até duas horas por dia, se necessário, para frequentarem as aulas, mediante apresentação, no princípio do ano, da prova da matrícula e do horário das aulas.

2 — No final do ano lectivo, a entidade patronal custeará as despesas inerentes aos cursos elementar ou médio (material didáctico e propinas) se o trabalhador-estudante transitar para o ano imediato ou ficar aprovado, se for o último ano do curso.

3 — Para os outros cursos, que não elementar ou médio, a entidade patronal só custeará os estudos (material didáctico e propinas) considerados de interesse para a promoção dos trabalhadores dentro da empresa e desde que os mesmos transitem de ano, ou, tratando-se do último ano do curso, se ficarem aprovados.

Cláusula 59.ª

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, em consequência de doença profissional ou acidente de trabalho, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente, após o seu restabelecimento.

2 — Em caso de impossibilidade, deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

Cláusula 60.ª

(Princípio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que, obrigatoriamente, os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 61.ª

(Subsídio da doença e assistência médica e medicamentosa)

A entidade patronal fica obrigada ao pagamento mensal da retribuição integral líquida, enquanto o trabalhador, definitivamente admitido, estiver doente com baixa, e até um limite de doze meses consecutivos, recebendo da Previdência os respectivos subsídios.

Cláusula 62.ª

(Complemento da retribuição em caso de acidente ou doença profissional)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte a incapacidade temporária, depois de reconhecida pela empresa seguradora, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora o respectivo subsídio.

Cláusula 63.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 64.ª

(Princípios gerais)

1 — A entidade patronal manterá os serviços médicos de trabalho, de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente no Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos citados diplomas legais, a assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho.

3 — Todo o pessoal fica obrigado a submeter-se, quando para tal for convocado, aos exames médicos de carácter preventivo e a aceitar o acto médico de rotina destas actividades.

4 — Para os trabalhadores sujeitos aos riscos resultantes de manipulação de produtos tóxicos deve prever-se um exame médico anual rigoroso.

5 — É dever de todo o trabalhador da fábrica participar na função de segurança, nomeadamente aceitando a formação de socorrista ou de bombeiro que a empresa houver por bem ministrar-lhe.

6 — Esta formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

7 — Todos os trabalhadores, em especial os que tenham adquirido conhecimento em matéria de segurança, ficam obrigados, nos termos que forem estabelecidos pela regulamentação interna da empresa, a acorrer aos lugares em que, durante o seu serviço, se verifiquem acidentes, a fim de prestarem a necessária colaboração.

Cláusula 65.ª

(Transportes)

A entidade patronal manterá os serviços de transportes actualmente existentes, os quais serão participados pelos trabalhadores, mediante contrato individual, por período não inferior a seis meses, se o número de trabalhadores interessados no transporte, em cada turno ou horário, for, no mínimo, de 50 % dos utilizadores potenciais ou a lotação de um autocarro.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 66.ª

(Cantina)

1 — A entidade patronal continuará a assegurar o fornecimento das principais refeições na cantina de

Alcochete, para os trabalhadores que aí prestam serviço, no sistema existente.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina participarão todos com o mesmo valor no custo das refeições.

3 — À data da entrada em vigor deste contrato a comparticipação dos trabalhadores será de 16\$.

4 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as comparticipações da entidade patronal e a dos trabalhadores mantém-se, eventualmente, sujeita a ligeiros arredondamentos.

5 — Os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos industriais, filiais, sucursais ou delegações da empresa, onde não exista cantina ou refeitório, terão direito a um subsídio de alimentação, nunca inferior a 45\$ por refeição, nos moldes actualmente em vigor.

Cláusula 67.^a

(Serviços médicos e de enfermagem)

1 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizados os serviços médicos privativos.

2 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem, assegurado por enfermeiro ou socorrista de trabalho.

3 — Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação profissional destes;

c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho, destinadas ao bem-estar dos trabalhadores, e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e chefe de serviços de segurança;

h) A educação do pessoal no capítulo de segurança e higiene, bem como dar conselhos individuais a

propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

4 — O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

5 — No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

Cláusula 68.^a

(Órgãos de segurança)

1 — O cumprimento dos preceitos determinados pela lei em matéria de higiene e segurança no trabalho será assegurado por um chefe de serviços de segurança.

2 — Em matéria de segurança, o chefe de serviços de segurança será coadjuvado por uma comissão de segurança.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.^a

(Composição da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança será constituída por seis membros, sendo três designados pela entidade patronal e os restantes eleitos pelos trabalhadores, nos termos fixados no n.º 3.

2 — Um dos membros designados pela entidade patronal será o director da fábrica ou um seu representante.

3 — Para a designação dos trabalhadores, a empresa proporá, segundo indicação do chefe de serviços de segurança, pelo menos quatro listas de três trabalhadores cada uma. A lista eleita será válida por dezoito meses.

4 — A comissão será presidida pelo director da fábrica ou um seu representante e secretariada pelo chefe de serviços de segurança.

Cláusula 70.^a

(Funções da comissão de segurança)

São funções da comissão de segurança auxiliar e aconselhar o chefe de serviços de segurança e a direcção da empresa em todas as matérias relativas a segurança no trabalho, nomeadamente:

a) Auxiliar o chefe de serviços de segurança na criação e promulgação de normas de segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas, guiadas e organizadas pelo chefe de serviços de segurança, a todos os departamentos da fábrica, verificando o bom funcionamento de todos os elementos e instalações destinados a tal fim e, bem assim, o cumprimento, por parte do pessoal, do regulamento interno da empresa e das demais instruções referentes a segurança no trabalho;

c) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança, sendo obrigação de todos os membros denunciar, nas reuniões da comissão ou fora delas, todas as transgressões às normas de segurança vigentes que se tenham verificado;

d) Apreciar, quando lhes for solicitado, as sugestões do pessoal em questões de segurança.

Cláusula 71.^a

(Reuniões da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, ou extraordinariamente, quando para tal for convocada pelo presidente ou o chefe de serviços de segurança.

2 — Quando o considere necessário, o director da fábrica poderá solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Sanções disciplinares

Cláusula 72.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, seis dias, salvo em casos graves, em que poderá ir até doze dias, não podendo, no entanto, ultrapassar no total trinta dias em cada ano civil.

3 — Ao trabalhador não poderá ser aplicada mais do que uma pena pela mesma infracção.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de cento e cinquenta dias, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 73.^a

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número.

Cláusula 74.^a

(Consequência da aplicação das sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado, nos termos gerais de direito, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 53.^a, e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 75.^a

(Registo e comunicação das sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — A entidade patronal facultará aos empregados, quando estes lho solicitarem, por escrito, certidão de registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

Da aplicação do presente acordo, não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, escalão, classe ou grau e, bem assim, a diminuição de retribuição ou suspensão de

quaisquer regalias de carácter permanente, excepto nos casos especialmente previstos na lei.

Cláusula 77.^a

(Dirigentes e delegados sindicais)

Aos dirigentes e delegados sindicais são asseguradas pela entidade patronal as facilidades e garantias previstas na lei.

ANEXO I

Nível	Grau	Categoria profissional
1 — Quadros superiores.		Técnicos de produção: Chefe de divisão. Chefe de departamento. Superintendente de turnos
		Técnicos administrativos: Chefe de divisão. Chefe de departamento. Técnico de contas. Auditor interno. Analista de sistemas.
		Outros: Chefe de delegação. Gerente comercial. Engenheiro.
2 — Quadros médios	A	Técnicos de produção: Assistente de chefe de departamento. Chefe de serviços técnicos. Chefe de serviços de segurança.
		Técnicos administrativos: Assistente de chefe de departamento. Chefe de secção.
	B	Técnicos de produção: Técnico programador. Técnico de produção. Inspector técnico. Inspector químico. Técnico de organização industrial. Técnico de treino.
		Técnicos administrativos: Secretária de administração e direcção. Adjunto de chefe de secção. Técnico de compras.
		Outros: Técnico de vendas. Desenhador projectista.
3 — Encarregados, contramestres.	A	Supervisor de produção A. Encarregado de fogueiro. Encarregado de mecânico.

Nível	Grau	Categoria profissional
3 — Encarregados, contramestres.	A	Encarregado de transportes. Supervisor A. Encarregado de recauchutagem.
	B	Supervisor de produção B. Encarregado de armazém. Encarregado de manutenção (mecânica/eléctrica). Supervisor B.
	C	Encarregado montador de pneus. Chefe de equipa de recauchutagem.
4 — Profissionais altamente qualificados.	A	Administrativos: Correspondente em línguas estrangeiras. Escriturário de 1. ^a Caixa.
		Produção: Controlador-programador de produção. Controlador-programador de engenharia. Controlador de qualidade. Calculador de especificações. Analista técnico. Analista químico. Controlador de tempos.
		Outros: Enfermeiro. Desenhador com mais de quatro anos.
5 — Profissionais qualificados.	B	Administrativos: Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador.
		Produção: Controlador auxiliar de qualidade. Inspector técnico auxiliar. Empregado rececionista-despachante de matérias-primas. Operador de banbury. Operador de calandra. Operador de extrusora. Operador de raios X. Preparador de formas. Fresador mecânico de 1. ^a Soldador de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Electricista de instalações industriais de 1. ^a Electricista de alta tensão de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Fogoeiro de 1. ^a
	A	Administrativos: Escriturário de 3. ^a Cobrador.

Nível	Grau	Categoria profissional	Nível	Grau	Categoria profissional
5 — Profissionais qualificados.	A	Comércio: Caixa de balcão. Caixeiro de 1. ^a Vendedor.	6 — Profissionais semi-qualificados (especializados).	A	Rep. polidor de pneus. Rep. polidor de câmaras e cintas. Recuperador de desperdícios. Rec. desp. armazém. Recep. despachante de pneus. Recortador de materiais. Ferramenteiro de armazém. <i>Batch-off.</i> Operador de mesa de envoltura. Comentador de uniões. Segundo-ajudante de calandra. Terceiro-ajudante de calandra. Refinador. Segundo-booker de extrusora. Recolhedor-recuperador de desperdícios. Empacotador de câmaras. Lubrificador de 2. ^a
		Outros: Bombeiro. Motorista.			Outros: Caixeiro de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a
	B	Produção: Ajudante de <i>banbury</i> . Construtor de pneus. Operador de cortadora. Operador de extrusora de arames. Preparador de pigmentos. Preparador de câmaras. Vulcanizador de pneus. Montador-ajustador de tambores. Vulcanizador de câmaras. Vulcanizador de cintas. Ensamblador. Construtor de talões. Operador <i>gum-dip</i> . Inspector de pneus verdes. Inspector de pneus vulcanizados. Inspector de câmaras. Verificador de extrusora. Primeiro-ajudante de calandra. Montador-ajustador de moldes. Misturador de colas. Operador de moinhos de <i>banbury</i> , calandra e extrusora. Electricista de instalações industriais de 2. ^a Electricista de alta tensão de 2. ^a Primeiro-ajudante de extrusora. Operador de TUO. Fresador mecânico de 2. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de 2. ^a Soldador de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Fogoeiro de 2. ^a Outros: Operador de recauchutagem. Desenhador com menos de quatro anos. Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Amostrador.		B	Comércio: Guarda abastecedor de carburantes. Outros: Montador de pneus. Guarda. Porteiro. Ajudante de motorista.
6 — Profissionais semi-qualificados (especializados).	A	Administrativos: Telefonista.	7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	—	Trabalhador não qualificado. Trabalhador de limpeza. Caixeiro-ajudante. Abastecedor de carburantes. Lavador. Vigilante de refeitório. Contínuo.
		Produção: Operador de <i>slitter</i> . Servente de construção. Ajudante de vulcanização. Arrumador. Ajudante de cortadora. Verificador de excentricidade de pneus.		A	Contínuo menor. Dactilógrafo 2. ^o ano. Estagiário 2. ^o ano. Praticante de desenhador 3. ^o ano. Pré-oficial/praticante 2. ^o ano.
				B	Paquete 17 anos. Praticante de caixeiro 17 anos. Praticante de desenhador 2. ^o ano. Praticante de armazém 17 anos. Dactilógrafo 1. ^o ano. Estagiário 1. ^o ano. Pré-oficial/praticante 1. ^o ano.
			A — Praticantes e aprendizes.	C	Aprendiz 16 anos. Paquete 16 anos. Praticante de caixeiro 16 anos. Praticante de desenhador 1. ^o ano. Praticante de armazém 16 anos.

ANEXO II
Tabelas salariais

Nível	Grau	Salário
1 — Quadros superiores	—	20 100\$00
2 — Quadros médios	A B	18 700\$00 17 900\$00
3 — Encarregados, contramestres	A B C	17 700\$00 17 100\$00 16 500\$00
4 — Profissionais altamente qualificados	A B	15 800\$00 15 200\$00
5 — Profissionais qualificados	A B	14 600\$00 14 200\$00
6 — Profissionais semiquualificados (especializados).	A B	13 800\$00 13 400\$00
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	—	9 120\$00
A — Praticantes e aprendizes	A B C	12 200\$00 11 500\$00 11 000\$00

ANEXO III
Prémio de assiduidade
Cláusula 31.ª

Nível	Grau	Categoria profissional
4 — Profissionais altamente qualificados.	B	Operador de <i>banbury</i> . Operador de calandra. Operador de extrusora. Preparador de formas. Fresador mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª Mecânico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Electricista de instalações industriais de 1.ª Electricista de alta tensão de 1.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª Fogoeiro de 1.ª
5 — Profissionais qualificados.	A	Motorista.
	B	Construtor de pneus. Operador de cortadora. Operador de extrusora de arames. Preparador de pigmentos. Preparador de câmaras. Vulcanizador de pneus. Montador-ajustador de tambores. Vulcanizador de câmaras.

Nível	Grau	Categoria profissional
5 — Profissionais qualificados.	B	Vulcanizador de cintas. Ensamblador. Construtor de talões. Operador de <i>gum-dip</i> . Fogoeiro de 2.ª Inspector de pneus verdes. Inspector de pneus vulcanizados. Inspector de câmaras. Ajudante de <i>banbury</i> . Operador de TUO. Verificador de extrusora. Primeiro-ajudante de calandra. Montador-ajustador de moldes. Misturador de colas. Operador de moinhos de <i>banbury</i> , calandra e extrusora. Electricista de instalações industriais de 2.ª Electricista de alta tensão de 2.ª Fresador de 2.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª Mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Lubrificador de 1.ª Operador de recauchutagem. Primeiro-ajudante de extrusora. Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Amostrador.
6 — Profissionais semiquualificados (especializados).	A	Operador de <i>slitter</i> . Servente de construção. Ajudante de vulcanização. Arrumador. Ajudante de cortadora. Verificador de excentricidade de pneus. Reparador-polidor de pneus. Reparador-polidor de câmaras e cintas. Recuperador de desperdícios. Recepcionista despachante de armazém. Recepcionista despachante de pneus. Recortador de materiais. Ferramenteiro de armazém. <i>Batch-off</i> . Operador de mesas de envoltura. Cementador de uniões. Segundo-ajudante de calandra. Terceiro-ajudante de calandra. Refinador. Segundo- <i>booker</i> de extrusora. Recolhedor-recuperador de desperdícios. Empacotador de câmaras. Lubrificador de 2.ª Pintor de 2.ª Pedreiro de 2.ª
	B	Montador de pneus. Guarda. Guarda abastecedor de carburantes. Porteiro. Ajudante de motorista.
7 — Profissionais não qualificados.	—	Trabalhador não qualificado. Trabalhador de limpeza. Abastecedor de carburantes. Lavador. Vigilante de refeitório.

ANEXO IV

Descrição de funções

Nível 1

Chefe de departamento. — O trabalhador que dirige ou chefia um departamento dos serviços.

Técnico de contas. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de contabilidade e que tenha sido indicado à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos como responsável por aqueles serviços.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Auditor interno. — O trabalhador que se encontra em ligação directa com o director administrativo e que se desloca às delegações onde verifica as escritas e todos os movimentos financeiros das mesmas, sendo o responsável perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos pela contabilidade da empresa.

Superintendente de turnos. — O trabalhador que, sob a orientação dos órgãos superiores da direcção da fábrica, supervisa, de forma geral e durante o seu turno, todos os departamentos da mesma sob os pontos de vista disciplinar, técnico e de segurança. Assiste a todos os chefes de departamento respectivos, tomando determinações para o desempenho normal das operações em cada departamento. Efectua os relatórios correspondentes, informando sobre as irregularidades e acontecimentos ocorridos. Compila informação sobre a produção do seu turno.

Chefe de divisão. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento ou departamentos que coordena e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação

e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento ou departamentos.

Chefe de delegação. — O trabalhador que tem a seu cargo a venda dos produtos da empresa e acções a ela inerentes em determinada zona do País e orienta o grupo de vendedores ou técnicos de vendas e restante pessoal a seu cargo. Visita os agentes (clientes) da sua área, promove e orienta, segundo determinações superiores, a publicidade dos produtos da empresa na mesma área e colhe elementos anuais de prospecção do parque automóvel da zona de vendas que lhe está confiada.

Gerente comercial. — Organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta da empresa; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Engenheiro. — Trabalhador, graduado por uma escola superior técnica, que exerce as funções inerentes às suas habilitações e especialização.

Nível 2 — Grau A

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Assistente de chefe de departamento. — O trabalhador que assiste e secunda o chefe de departamento em todas as missões que lhe estão incumbidas.

Chefe de serviços técnicos. — O trabalhador que, sob as ordens do chefe de departamento ou do seu assistente, coordena, dirige e controla, técnica e disciplinarmente, um grupo de inspectores técnicos. Tem, pelo menos, um inspector técnico ou um controlador de qualidade sob as suas ordens.

Chefe de serviços de segurança. — O trabalhador que, sob a orientação directa do chefe de departamento de relações industriais, dirige e coordena os trabalhos relacionados com a segurança. Poderá ainda ocupar-se de outras funções sociais.

Nível 2 — Grau B

Secretária de administração e direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; estenografar, tanto em português como em estrangeiro, relatórios, cartas ou outros textos, transcrevendo-os em dactilografia, arquivo e outras relacionadas com o seu serviço.

Técnico de compras. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe do departamento de compras, tem a seu cargo contactar os eventuais fornecedores da empresa para a obtenção de dados económicos e técnicos sobre os bens e serviços a comprar, formando, para o efeito, o necessário processo. No caso de compras ao estrangeiro, deve providenciar à obtenção da documentação necessária específica.

Técnico de organização industrial. — O trabalhador que estuda e concebe sistemas de organização e esquemas de racionalização e planeamento, propondo à direcção da fábrica os respectivos planos e programas de actuação: orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionadas com organização e planeamento, visando obter melhor produtividade, melhores condições de trabalho e diminuição dos custos de produção.

Técnico de produção. — O trabalhador que, na dependência do chefe de departamento ou de outro órgão superior da direcção da fábrica, assegura a execução de operações e fabrico de produtos da sua secção, seguindo instruções determinadas e fazendo respeitar as especificações de fabrico, regulamento e disciplina.

Técnico programador. — O trabalhador com conhecimentos profundos dos sectores de produção que lhe permitam organizar e concretizar o planeamento e *contrôle* da produção, com vista à orientação dos melhores resultados práticos. Poderá ter sob a sua orientação um ou mais controladores-programadores de produção.

Técnico de treino. — O trabalhador que, sob as ordens directas do chefe de departamento de relações industriais, é responsável pela admissão de novo pessoal na empresa, manutenção do ficheiro de pessoal fabril actualizado e outros inerentes, procedendo à execução dos relatórios mensais de distribuição de pessoal pelos departamentos, além de organizar e levar a cabo treinos e exames de admissão. Terá a seu cargo a responsabilidade do material para treinamento. Colabora com os serviços sociais.

Técnico de vendas. — O trabalhador que tem a seu cargo a promoção de vendas e acções a ela inerentes junto de determinados agentes dentro da área da sua delegação. Promove ainda a divulgação dos produtos e visita os clientes dos agentes a seu cargo.

Adjunto do chefe de secção. — O trabalhador que assiste e secunda o chefe de secção em todas as funções que a este competem, tendo a seu cargo a execução das tarefas mais especializadas de escritório.

Inspector técnico. — O trabalhador que, sob a autoridade do chefe dos serviços técnicos, inspeciona produtos. Auxilia tecnicamente os serviços de produção e/ou comerciais e investiga as causas de falhas prematuras do produto.

Inspector químico. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de departamento químico, efectua o *contrôle* de produtos semi-

processados e/ou de processo do ponto de vista físico e/ou químico.

Desenhador projectista. — O trabalhador que projecta e executa desenhos de novos equipamentos ou arranjos da sua distribuição e, a partir desses elementos, detalha com pormenor a respectiva lista de materiais. Executa desenhos e esquemas eléctricos de tubagens e equipamentos novos ou alterados, tirando as medidas de objectos concretos ou de esboços fornecidos por engenheiros ou por chefes de departamento de engenharia. Modifica e faz novos desenhos de construção civil, nomeadamente vistas de plantas, de anteprojectos de expansão e recolocação de equipamentos, baseado em esquemas, informação superior, exemplos ou outros desenhos existentes. Poderá eventualmente fazer a recepção e arquivo de desenhos respeitantes à empresa.

Nível 3 — Grau A

Supervisor de produção A. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de departamento, exerce permanentemente o *contrôle* e direcção de um grupo de trabalhadores de produção do ponto de vista técnico e disciplinar. Assegura o rendimento da sua equipa e, se necessário, faz operações de afinação, verificação e/ou demonstração.

Encarregado de fogueiro. — O trabalhador que, sob as ordens do chefe de departamento ou do seu adjunto, coordena, dirige e controla, técnica e disciplinarmente, um grupo de fogueiros.

Encarregado de mecânico. — O trabalhador que, sob as ordens do chefe de departamento ou seus representantes, coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais mecânicos, nomeadamente de oficina.

Controla o seu pessoal sob o ponto de vista de disciplina, eficiência e qualidade de trabalho. Distribui e efectua trabalhos, mas não participa correntemente neles. Fará, se necessário, operações de afinação, verificação e demonstração.

Encarregado de transporte. — O trabalhador que, sob as ordens directas do chefe de departamento de transportes e armazém, dirige um grupo de motoristas e tripulantes de fragata, assim como outro pessoal que vier a fazer parte do grupo de transportes, competindo-lhe a coordenação, organização e *contrôle* dos serviços de transportes. Poderá ainda efectuar, em caso de necessidade, condução de viaturas ligeiras.

Supervisor A. — O trabalhador que, sob as ordens directas do chefe de departamento de relações industriais, exerce permanentemente o *contrôle* e direcção de um ou mais supervisores B e grupos de trabalhadores do ponto de vista técnico e disciplinar. Assegura o rendimento das suas equipas, colaborando ainda nos serviços sociais.

Encarregado de recauchutagem. — O trabalhador que, na dependência directa do chefe de departa-

mento ou de quem o represente, dirige, técnica e/ou disciplinarmente, um núcleo de pessoal.

Nível 3 — Grau B

Supervisor de produção B. — O trabalhador que desempenha funções semelhantes às do supervisor A. É responsável por um pequeno grupo de trabalhadores.

Encarregado de manutenção (mecânica/eléctrica). — O trabalhador que, sob as ordens do chefe de departamento respectivo ou seu representante, dirige, controla e coordena um grupo de profissionais especializados (serralheiros mecânicos, electricistas, instrumentistas, etc.) na sua actividade de manutenção de equipamentos, nomeadamente sob o ponto de vista de apoio técnico, de qualidade de trabalho, eficiência e disciplina. Distribui e efectua trabalhos. Fará, se necessário, operações de afinação, verificação e demonstrações.

Supervisor B. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de departamento de relações industriais, exerce permanentemente o *contrôle* e direcção de um grupo de trabalhadores do ponto de vista técnico e disciplinar. Assegura o rendimento da sua equipa e, se necessário, efectua operações de verificação, demonstração e execução.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige o armazém de vendas, vigia as encomendas e mantém os *stocks* necessários para a área abrangida pelo seu armazém. Controla as entradas e saídas dos produtos e é o responsável pelas existências no referido armazém.

Nível 3 — Grau C

Chefe de equipa de recauchutagem. — O trabalhador que, embora executante, dirige, na dependência directa ou indirecta do chefe de departamento, um núcleo de pessoal.

Encarregado de montador de pneus. — O trabalhador que dirige uma equipa de montadores de pneus.

Nível 4 — Grau A

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário de 1.º — O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe

numeração e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Controlador-programador de produção. — O trabalhador que, sob as ordens e orientação do chefe de departamento de *contrôle* de produção, realiza inventários de materiais semiprocessados, confere os relatórios respectivos e programa a produção de vários departamentos da fábrica.

Controlador-programador de engenharia. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de departamento, executa as seguintes tarefas: *contrôle* de custos de manutenção, elaborando os respectivos mapas; organização de manutenção preventiva, de acordo com as normas da Firestone internacional; registo e numeração de novos pedidos de *stocks* de sobresselentes e materiais de manutenção; elaboração e actualização permanente da lista de sobresselentes por máquina; *contrôle* diário dos lançamentos nos cartões de ponto; elaboração de mapas resumo das ordens de trabalho, por especialidade de trabalhadores e por departamentos; elaboração dos trabalhos de fim-de-semana e horário do respectivo pessoal e actualização permanente da lista de equipamento.

Controlador de qualidade. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe dos serviços técnicos, controla e inspeciona tecnicamente a qualidade de materiais semiprocessados ou produtos terminados dentro das instalações fabris, elaborando relatórios relacionados com este *contrôle*. Orienta normalmente o trabalho dos controladores auxiliares de qualidade do seu turno. A sua experiência deverá permitir-lhe o estudo ou investigação de problemas técnicos de natureza simples.

Calculador de especificações. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de departamento técnico ou seu representante, procede ao cálculo de especificações de fabrico, utilizando dados e normas pré-estabelecidos.

Analista (técnico). — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de departamento técnico ou seu representante, realiza operações de análises técnicas e ou físicas, seguindo instruções detalhadas, regista os resultados obtidos e alerta os seus superiores em casos de divergência.

Analista químico. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de departamento químico ou seu representante, realiza operações de análises químicas e ou físicas, seguindo instruções detalhadas, regista os resultados obtidos e alerta os seus superiores em caso de divergência.

Controlador de tempos. — O trabalhador com conhecimentos e experiência de cronometrista que lhe permitam interpretar e analisar os dados obtidos, de forma a melhorar as condições de um posto de trabalho, obter melhor produtividade e diminuir os custos

de produção. Os resultados obtidos devem ser orientados e recontrolados pelo técnico de organização industrial.

Enfermeiro. — O trabalhador a quem incumbem os serviços de enfermagem no trabalho, primeiros socorros e condução do pessoal à companhia de seguros, sob a orientação do médico de medicina do trabalho da empresa. É obrigado a segredo profissional, reportado exclusivamente, no que respeita a questões sobre o estado de saúde dos trabalhadores, ao corpo clínico da empresa. Quando no exercício das suas funções, na empresa ou centro de produção, é-lhe garantido o contacto com todos os escalões da hierarquia, assim como o acesso aos locais de trabalho. O número de enfermeiros deverá ser adequado às dimensões da empresa ou centro de produção e às suas características de perigosidade.

Desenhador com mais de quatro anos. — O trabalhador que executa ou modifica desenhos sobre tubagens e equipamentos novos ou alterados, tirando as medidas dos objectos concretos ou de esboços fornecidos por engenheiros ou pelos chefes de departamentos de engenharia. Modifica e faz desenhos de esquemas eléctricos, baseados em esboços fornecidos.

Nível 4 — Grau B

Escriturário de 2.º — O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com uma máquina de escrituração para registar operações contabilísticas ou outras, faz lançamentos, simples registos, cálculos estatísticos, processamento de salários ou movimento de stocks de armazém; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Controlador auxiliar de qualidade. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe de serviços técnicos e a orientação do controlador de qualidade respectivo efectua inspecções de produtos semiprocessados ou acabados dentro das instalações fabris.

Inspector técnico auxiliar. — O trabalhador que, sob as ordens directas de um chefe de serviços técnicos, auxilia o inspector técnico, competindo-lhe ainda a análise de dados estatísticos de reclamações de produtos, podendo verificá-los no exterior, apresentando

detalhada e organizadamente os resultados obtidos e podendo, sempre que necessário, inspecionar produtos acabados fora da fábrica.

Empregado recepcionista-despachante de matérias-primas. — O trabalhador que responde pelo movimento e guarda de matérias-primas e outros bens existentes no armazém que he está confiado nas instalações fabris.

Operador de «banbury». — O trabalhador que conduz o *banbury* na preparação e mistura de borracha, encontrando-se, directa ou indirectamente, dependente do supervisor, com cujas ordens e instruções actua. Possui conhecimentos técnicos adequados. Orienta o trabalho da equipa, de acordo com as instruções do supervisor, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de calandra. — O trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos adequados e sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, opera a calandra, máquina complexa e de precisão, auxiliado por uma equipa de quatro trabalhadores, executando todos os trabalhos inerentes à mesma e cumprindo uma ordem de produção, e identifica o seu trabalho, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de extrusora. — O trabalhador que conduz a extrusora de 8" e 6" na preparação de materiais extrudidos, encontrando-se, directa ou indirectamente, dependente do supervisor, com cujas ordens e instruções actua. Possui conhecimentos técnicos adequados. Orienta o trabalho da equipa de acordo com as instruções do supervisor, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Preparador de formas. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do chefe do departamento e possuindo conhecimentos técnicos adequados, prepara, corrige e ou adapta as formas necessárias, segundo especificações técnicas. Prepara, regista e arquiva as funções técnicas a fornecer às estrusoras. Inspecciona produtos em processo.

Fresador mecânico de 1.º — O trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Procede também à preparação da máquina e das ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Soldador de 1.º — O trabalhador que prepara e executa tarefas de soldaduras vulgares e especiais, corte, enchimento e revestimentos.

Mecânico de 1.º — O trabalhador que executa a desmontagem, manutenção, reparação e montagem de equipamentos mecânicos; constrói ou modifica peças desses equipamentos, dentro dos condicionalismos existentes, podendo trabalhar com máquinas-ferramentas oficinais, e executa soldaduras oxi-acetilénicas ou eléctricas vulgares.

Torneiro mecânico de 1.ª — O trabalhador que executa todos os tipos de trabalho em torno mecânico, com ou sem desenho.

Electricista de instalações industriais de 1.ª — O trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente circuitos de força motriz, de aquecimento, de iluminação, de sinalização e sonorização; determina a posição de órgãos eléctricos, designadamente portínholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação, e de aparelhos eléctricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; utiliza aparelhos eléctricos de detecção; interpreta plantas de obras, esquemas de circuitos eléctricos e de outras especificações técnicas. Cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Electricista de alta tensão de 1.ª — O trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão em oficina ou no lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, pára-raios, barramentos, isoladores e respectivos circuitos de comando, protecção e medida, contagem e sinalização. Procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua protecção e isolamento; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas. Cumpre e faz cumprir o regulamento de segurança de subestações e postos de transformação e seccionamento.

Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª — O trabalhador que executa, transforma, repara e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos, monta as peças componentes e certifica-se de que o aparelho acabado funciona em conformidade com as exigências especificadas, utilizando ferramentas e aparelhagem de ensaio apropriadas.

Fogoeiro de 1.ª — O trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação geradora de vapor, de harmonia com a lei vigente, assim como os respectivos equipamentos auxiliares de serviços, podendo executar trabalhos de conservação, montagem e manutenção desses geradores ou máquinas.

Operador de raios X. — O trabalhador que, sob as ordens directas do chefe de serviços técnicos e a orientação do controlador de qualidade respectivo, efectua inspecções de produtos semiprocessados ou acabados, dentro das instalações fabris, utilizando para tal, sempre que necessário, equipamento de raios X.

Nível 5 — Grau A

Bombeiro. — Trabalhador que assegura condições de segurança contra incêndios, presta primeiros socorros a trabalhadores sinistrados e poderá efectuar montagem de mangueiras, a fim de conduzir água a diversos lugares da empresa, quando necessário.

Cobrador. — O trabalhador que, normal ou predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Caixa de balcão. — O trabalhador que tem a seu cargo, como função principal, o recebimento dos dinheiros das vendas efectuadas durante o seu período de trabalho. Atende o telefone e encaminha os clientes.

Escriturário de 3.ª — O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

Caixeiro de 1.ª — O trabalhador que substitui o encarregado nas suas ausências e impedimentos. Controla o ficheiro de entradas e saídas dos armazéns e vigia a reposição de stocks, de modo que a existência seja tão completa quanto possível. Atende as encomendas feitas, quer por escrito, quer telefonicamente, de colaboração com o encarregado.

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, deverá tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes, entregando cópia destes à entidade patronal. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. É responsável pela viatura e pelos produtos transportados. Será acompanhado de ajudante quando proceda à distribuição ou entrega de produtos em locais onde a descarga não esteja assegurada.

Vendedor. — O trabalhador que promove vendas e faz propaganda por intermédio das recomendações do técnico de vendas e do chefe de delegação em que esteja a actuar.

Nível 5 — Grau B

Electricista de instalações industriais de 2.ª — O trabalhador que pode executar as funções descritas para electricistas de 1.ª, mas com carência de conhecimentos profissionais básicos — ainda não adquiridos — ou com menos prática de manutenção e reparação dos equipamentos eléctricos existentes e dificuldade de interpretar esquemas de circuitos e outras especificações técnicas.

Electricista de alta tensão de 2.ª — O trabalhador que pode executar as funções descritas para electricista de 1.ª, mas com carência de conhecimentos profissionais básicos — ainda não adquiridos — ou com menos prática de manutenção e reparação dos equipamentos eléctricos existentes e dificuldade de interpretar esquemas de circuitos e outras especificações técnicas.

Operador de «TUO». — O trabalhador que, sob a orientação directa ou indirecta do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados da máquina TUO, executa a função de verificar a excentricidade e ou outros factores dos pneus vulcanizados, que classifica e reclassifica conforme especificações aprovadas. Aponta os valores obtidos e procede à arma-

-zonagem da sua produção após o balanceamento, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Lubrificador de 1.ª — O trabalhador que tem a seu cargo a lubrificação do equipamento ou maquinismo, podendo ser chamado a executar outros trabalhos de conservação e manutenção, tendo conhecimentos de óleos e lubrificantes, seus tipos e aplicação.

Amostrador. — O trabalhador que, sob as ordens directas e indirectas do chefe de departamento, efectua provas físicas sobre amostras de gomas, utilizando para isso normas precisas e simples. Poderá efectuar outros trabalhos de produção de produtos de processo.

Pintor de 1.ª — O trabalhador que tem por função executar todos os trabalhos de preparação, execução e acabamento de pinturas.

Pedreiro de 1.ª — O trabalhador que tem por função executar betões e alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos, azulejos, cantarias e rebocos e outros trabalhos similares.

Desenhador (com menos de quatro anos). — O trabalhador que executa as tarefas descritas para o desenhador com mais de quatro anos, mas, obviamente, com carência de prática relativa aos poucos anos de profissão.

Operador de recauchutagem. — O trabalhador especializado que opera indistintamente as diferentes máquinas de recauchutagem.

Misturador de colas. — Ir buscar os materiais que entram na composição de *dops*, colas, tintas, solventes, *dips*, lotes base e lotes finais e prepará-los de acordo com as necessidades de produção e de vendas. Embalar e entregar no armazém de produtos acabados os produtos destinados a vendas, acompanhados das respectivas notas de produção. Preparar e encher os tanques alimentadores do *batch-off* e do *gum-dip* com as respectivas misturas. Registrar a produção. Conduzir o empilhador de acordo com as necessidades de serviço do departamento. Manter o departamento em perfeito estado de arrumação e limpeza. Proceder aos inventários exigidos pela direcção ou por necessidade dos serviços do próprio departamento. Realizar os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Primeiro-ajudante de calandra. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, auxilia directamente o operador em todos os trabalhos de calandragem, armazenando toda a produção e realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Verificador de extrusora. — O trabalhador que, sob as ordens directas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, verifica a qualidade dos materiais produzidos a armazenar. Faz pequenos ajustamentos, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Inspector de câmaras. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, procede à inspecção de todas as câmaras vulcanizadas, aplicando-lhes os acessórios de válvula especificados e colocando-as na zona de empacotamento, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Inspector de pneus vulcanizados. — O trabalhador que, sob a orientação directa ou indirecta do supervisor, executa a função de inspecionar todos os pneus vulcanizados e assinala os defeitos detectados. Lava e corta os pêlos dos pneus vulcanizados e auxilia em polimentos e acabamentos de pneus, sempre que a produção o permite. Procede ao balanceamento de pneus e verificação de excentricidade, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Inspector de pneus verdes. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, tem a seu cargo o transporte de primeiras fases para junto das máquinas, inspecção e acabamento do pneu e respectivo transporte para o armazém, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de «gum-dip». — O trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos adequados e sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, executa a dipagem de todas as telas, segundo as normas especificadas pelos serviços técnicos, e verifica periodicamente as elongações das telas. Requisita ao armazém as telas de que necessita para cumprimento das ordens de produção e armazena na estufa todas as telas dipadas. Faz a limpeza da máquina, uma vez por semana, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Primeiro-ajudante de extrusora. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, identifica, através de equipamento próprio, os materiais extrusados. Alimenta a calandra acessória. Presta apoio quer ao operador de extrusora quer ao operador de moinhos. Poderá substituir o operador de extrusora e efectuar recuperação de materiais, utilizando o moinho do refinador e realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Ajudante de «banbury». — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, possuindo conhecimentos técnicos adequados, prepara os materiais (negro-fumo e borracha) e apoia o operador de *banbury*, substituindo-o no seu impedimento e realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Fresador mecânico de 2.ª — O trabalhador que pode executar as funções designadas para o fresador de 1.ª, mas sem a prática que lhe permita atingir o grau de aperfeiçoamento que àquele se exige.

Soldador de 2.ª — O trabalhador que pode executar as funções designadas para o soldador de 1.ª, mas sem prática de soldaduras especiais e revestimentos metálicos.

Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª — O trabalhador que pode executar as funções designadas para o mecânico de instrumentos de 1.ª, mas sem prática suficiente de condução das prensas de vulcanização para assumir a responsabilidade dessa tarefa.

Mecânico de 2.ª — O trabalhador que pode executar as funções designadas para o mecânico de 1.ª, mas com carência de conhecimentos profissionais básicos — ainda não adquiridos — ou com menos prática de manutenção e reparação de equipamentos mecânicos.

Construtor de talões. — O trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos adequados e sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, constrói talões para todos os tipos de pneus, abastece-se nos armazéns respectivos de todos os materiais necessários à sua produção, identifica o seu trabalho e armazena-o, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Ensamblador. — O trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos adequados, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, prepara rolos de tela ou lonas estabilizadoras, de acordo com especificação emitida para o efeito, e arruma o material da sua produção, depois de o identificar, realizando ainda os serviços inerentes às funções atrás descritas.

Vulcanizador de câmaras. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, procede à vulcanização de câmaras-de-ar, dentro das condições especificadas, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Vulcanizador de cintas. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, transporta, prepara, vulcaniza, inspeciona e armazena cintas de protecção, dentro das condições especificadas, e aplica válvulas e prensa uniões de câmaras, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Vulcanizador de pneus. — O trabalhador que, sob a orientação directa ou indirecta do supervisor, executa a função de vulcanizador de pneus. Coloca os pneus nas unidades de inflação. Informa das condições de funcionamento das prensas. Aponta a produção nos cartões e folhas, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Preparador de câmaras. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, prepara câmaras-de-ar dentro das condições especificadas. Recupera válvulas, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Preparador de pigmentos. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, prepara os pigmentos necessários ao fabrico, segundo fórmulas precisas. Auxilia o operador de *banbury* e ou primeiro-ajudante, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de extrusora de arames. — O trabalhador com conhecimentos técnicos adequados que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, constrói arames para talões de todos os tipos de pneus, cumprindo uma ordem de produção, abastece-se nos armazéns respectivos de todos os materiais necessários ao seu trabalho, identifica-os e armazena-os, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de cortadora. — O trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos adequados e sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, executa todos os trabalhos inerentes à mesma, cumprindo uma ordem de produção, abastece-se nos armazéns respectivos de todos os materiais necessários à sua produção, identifica o seu trabalho e armazena-o, no que é auxiliado pelos ajudantes, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas. Na cortadora vertical o operador é auxiliado por um ou dois ajudantes, conforme a natureza do trabalho. Na cortadora de ângulo alto e na *Alpha Shear* o operador é o único trabalhador.

Construtor de pneus. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, constrói pneus, seguindo especificações emitidas para o efeito, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de moinhos de «banbury», calandra e extrusora. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, trata nos moinhos as gomas necessárias à produção. Passa nos moinhos as sobras de goma, classificando-as e pondo-as nos chuveiros, tira amostras para o laboratório de todas as gomas com que trabalha, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Fogueiro de 2.ª — O trabalhador que pode executar as tarefas descritas para o fogueiro de 1.ª, mas sem prática ou com carência de competência profissional, ainda não adquirida, para a execução dos trabalhos de maior responsabilidade da profissão.

Torneiro mecânico de 2.ª — O trabalhador que pode executar as tarefas descritas para o torneiro mecânico de 1.ª, mas sem a prática que lhe permita atingir o grau de aperfeiçoamento que daquele se exige.

Montador-ajustador de tambores. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, tem a seu cargo a mudança e respectiva afinação das máquinas de construção de pneus e lonas estabilizadoras, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Montador-ajustador de moldes. — O trabalhador que, sob a orientação directa do supervisor, procede à função de montagem de moldes e bolsas, ajustamentos respectivos e desmontagem dos mesmos, limpeza, arrumação, conservação do equipamento e substituição de equipamento não operacional. Conduz para os locais de armazenagem o equipamento fora de produção, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Reparador-polidor de câmaras e cintas. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, reinspeciona e repara câmaras e cintas defeituosas. Recupera válvulas, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Reparador-polidor de pneus. — O trabalhador que, sob a orientação directa ou indirecta do supervisor, executa a função de reparar, polir e acabar pneus vulcanizados, distribuir pneus já acabados por medidas nos estrados e transportes dos mesmos para o pré-armazém.

Ajudante de cortadora. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, auxilia a montagem de rolos de tela no alimentador, abastece o enrolador de envoltura e armazena, juntamente com o operador, a produção efectuada, ajudando o operador no corte de tela, mudando a barra de corte para o ângulo necessário e realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Arrumador. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, tem a seu cargo alimentar as máquinas com solventes, inspecção, acabamento e arrumação de pneus, com menos exigências técnicas, tais como de ligeiros, penados e tractores, etc., realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Ajudante de vulcanização. — O trabalhador que, sob a orientação directa ou indirecta do supervisor, executa a função de fornecer pneus em verde em boas condições para junto das prensas, auxilia o vulcanizador, mantém os carros com pneus bem ordenados e fornece os materiais necessários para a vulcanização. Substitui o vulcanizador, sempre que este se ausente. Transporta pneus da linha B para a inspecção final, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Pedreiro de 2.ª — O trabalhador que pode executar as tarefas descritas para o pedreiro de 1.ª, mas sem prática ou com carência de competência profissional, ainda não adquirida, para a execução dos trabalhos de maior responsabilidade da profissão.

Pintor de 2.ª — O trabalhador que pode executar as tarefas descritas para o pintor de 1.ª, mas sem prática ou com carência de competência profissional, ainda não adquirida, para a execução dos trabalhos de maior responsabilidade da profissão.

Empacotador de câmaras. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, aplica cápsulas e empacota câmaras-de-ar, procedendo seguidamente ao seu transporte para o armazém, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Recolhedor-recuperador de desperdícios. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, procede à recolha dos desperdícios da produção, colocando-os no local próprio. Prepara

arames para talões *cabie beads*. Faz sobreposição de lonas estabilizadoras, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Segundo-«booker» de extrusora. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, armazena rodados, câmaras e *camelback*. Poderá substituir o verificador, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Servente de construção. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, tem a seu cargo a alimentação completa de todos os materiais que compõem o pneu; no caso de radiais, é da sua responsabilidade o acondicionamento e arrumação de primeiras fases, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de «slitter». — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, executa tarefas mais ou menos diferenciadas: corte de telas para guilhotina horizontal, corte de plástico para *camelback*, extrusoras de 6" e 8", mesa de preparação de tela metálica, calandra para tela e borracha de reparação e utilização de empilhador para armazenagem dos produtos, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Ferramenteiro de armazém. — O trabalhador que atende as requisições de materiais e equipamento para manutenção da fábrica em condições operacionais. Desempenha as funções de ferramenteiro. Auxilia a descarga de material ou equipamento chegado ao armazém, recebe-o e confere-o com as notas de encomenda ou facturas dos fornecedores. Arruma o material ou equipamento nos cacifos ou lugares próprios, creditando os cartões de *stock* pela quantidade recebida. Confere e numera as requisições atendidas, debitando os cartões de *stock* pela quantidade fornecida. Verifica e regista os *stocks* mínimos para se proceder às respectivas encomendas para recomposição de *stock*. Procede aos inventários exigidos pela direcção ou por necessidade dos serviços do próprio armazém. Escolhe as ferramentas ou materiais substituídos por avaria, para uma possível recuperação. Mantém o armazém em perfeito estado de arrumação e limpeza.

Terceiro-ajudante de calandra. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, auxilia nos trabalhos de produção da calandra, armazena todos os rolos de goma calandrada e monta no alimentador rolos de tela dipada, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Segundo-ajudante de calandra. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, auxilia nos trabalhos de produção da calandra, ajuda o terceiro-ajudante na armazenagem de rolos de goma calandrada e na montagem de telas no alimentador, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Cementador de uniões. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, cimenta as uniões de rodados e executa funções similares às do segundo-ajudante, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

«Batch-off». — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor e possuindo conhecimentos técnicos adequados, arruma e armazena as gomas. Presta apoio ao operador dos moínhos, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Recortador de materiais. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, tem a seu cargo o recorte e arrumação de materiais extrusados a serem utilizados em radiais metálicos, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Operador de mesas de envoltura. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, reenrola todas as envolturas que recebeu dos vários sectores da fábrica, armazenando-as nos respectivos armazéns, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Refinador. — O trabalhador que, utilizando o moíno refinador, procede à recuperação e aproveitamento de materiais, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor.

Telefonista. — O trabalhador que faz serviço com o PPC de chão ou PPC com cabina operadora ou o que faz serviço com o PPC de mesa com quatro a vinte posições, incluindo postos suplementares.

Lubrificador de 2.ª — O trabalhador que pode executar as funções designadas para o lubrificador de 1.ª, mas sem a prática ou com carência de competência profissional, ainda não adquirida, para o desempenho integral do cargo e poder assumir as respectivas responsabilidades.

Verificador de excentricidade de pneus. — O trabalhador que, sob a orientação directa ou indirecta do supervisor, executa a função de verificar a excentricidade e/ou outros factores dos pneus vulcanizados, através de equipamento próprio para o efeito, que classifica e reclassifica, conforme especificações aprovadas. Aponta a produção e valores obtidos e procede à respectiva armazenagem, após o balanceamento, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Recuperador de desperdícios. — O trabalhador que, sob as ordens directas ou indirectas do supervisor, procede a aproveitamentos, de acordo com as necessidades da produção, as características dos materiais e as dimensões especificadas. Regista as entradas e saídas de todos os materiais susceptíveis de aproveitamento e elabora o relatório diário de desperdícios. Compila elementos fornecidos pelos recolhedores de desperdícios, relativamente ao material recolhido, e fornece elementos para o relatório mensal. Executa preparações em pneus verdes. Prepara

arames para talões *cabre beads*. Faz sobreposições de lonas de rodado, realizando os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Recepcionista despachante de armazém. — Atende às requisições de materiais e equipamento para manutenção da fábrica em condições operacionais. Desempenha funções de ferramenteiro. Auxilia a descarga de material ou equipamento chegado ao armazém, recebe-o e confere-o com as guias de remessa dos fornecedores. Arruma o material ou equipamento nos cacifos ou lugares próprios, creditando os talões de *stock* pela quantidade fornecida. Verifica e regista os *stocks* mínimos para se poder proceder às respectivas encomendas para recomposição de *stock*. Auxilia os inventários exigidos pela direcção ou por necessidade dos serviços do próprio armazém. Escolhe as ferramentas ou materiais substituídos por avaria, para uma possível recuperação. Mantém o armazém em perfeito estado de arrumação e limpeza. Realiza os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Recepcionista despachante de pneus. — Empilhamento de pneus no armazém, colocação de estrados (médios e ligeiros), arrumação de câmaras, *camel-back* e todos os outros produtos que entram no armazém, carga ou descarga para distribuição ou movimentação de cargas não pesadas, embalagens ou materiais. Recebimento, conferência e arrumação de todos os produtos importados ou devolvidos de clientes e das nossas dependências. Preparação de todas as encomendas dentro dos armazéns ou no cais, incluindo confecção de grades ou caixas, aplicação de etiquetas e equipamento de pneus ligeiros e pesados. Conferência dos carregamentos e assinatura de todos os documentos correspondentes aos produtos entrados nos camiões. De uma maneira geral e nas diferentes fases do trabalho, utilizam os empilhadores e procedem à substituição diária das baterias dos mesmos. Limpeza e arrumação do armazém e do cais. Realiza os serviços inerentes ao desempenho das funções atrás descritas.

Caixeiro de 2.ª — O trabalhador que pode executar as tarefas do caixeiro de 1.ª, mas sem a prática que lhe permita atingir o grau de aperfeiçoamento que àquele se exige, arruma as mercadorias, prepara as encomendas e auxilia na limpeza do armazém.

Nível 6 — Grau B

Guarda abastecedor de carburantes. — O trabalhador a quem está confiada a guarda e vigilância das estações de serviço, podendo também proceder à venda de carburantes.

Montador de pneus. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e, bem assim, à reparação de furos.

Guarda. — O trabalhador com a idade mínima de 18 anos, cuja missão consiste em zelar pela defesa e vigilância das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados, auxiliando o porteiro nas suas funções.

Porteiro. — O profissional cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, bem como quaisquer viaturas, e receber correspondência, fazendo os registos das suas tarefas em impressos próprios.

Ajudante de motorista. — O trabalhador, maior de 18 anos, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo e nas manobras; carrega e descarrega as mercadorias e procede à sua entrega nos domicílios.

Nível 7

Trabalhador não qualificado. — O trabalhador que arruma as mercadorias, prepara as encomendas e auxilia na carga e descarga de materiais e produtos, limpeza destes e das instalações e executa serviços para os quais não é necessária qualificação especial.

Trabalhador de limpeza. — O profissional cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Vigilante de refeitório. — O trabalhador que, sob a orientação directa do responsável dos serviços gerais do refeitório, orienta e distribui a refeição da noite, toma nota de todas as anomalias do referido serviço, providencia a recolha das senhas dos utentes e transmite ao gerente da cantina todo o movimento da noite, no dia seguinte.

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem das viaturas e executa quaisquer outros serviços complementares.

Abastecedor de carburantes. — O trabalhador, maior de 18 anos, encarregado da venda de carburantes e de todos os demais produtos ligados à sua actividade, competindo-lhe cuidar das bombas de gasolina e prestar pequenos serviços de assistência à clientela, nomeadamente a verificação do nível do óleo, água e pressão de pneus.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que ajuda os caixeiros no desempenho das suas funções, arruma mercadorias, prepara encomendas, auxilia em cargas e descargas e na limpeza do armazém.

Contínuo. — O profissional cuja missão consiste em anunciar visitantes, executar serviços externos, estampilhar ou entregar correspondência e utilizar máquinas de endereçar, fotocopiar e duplicadoras.

Nível A — Grau A

Contínuo menor. — O profissional, menor de 21 anos, que executa normalmente os serviços enumerados para o contínuo.

Dactilógrafo do 2.º ano. — Escreve à máquina cartas, notas e textos, baseados em documentos escritos ou informações que lhes são dadas ou comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com

vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário do 2.º ano. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se propõe para esta função.

Praticante de desenhador do 3.º ano. — O trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial/praticante do 2.º ano. — O trabalhador que, sob a orientação dos profissionais, os coadjuva nos seus trabalhos.

Nível A — Grau B

Paquete (17 anos). — O profissional, menor de 18 anos, que executa normalmente os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante de caixeiro (17 anos). — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos profissionais de armazém, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante de desenhador do 2.º ano. — O trabalhador que, sob a orientação permanente de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Praticante de armazém (17 anos). — O trabalhador que arruma as mercadorias, prepara as encomendas e auxilia na limpeza do armazém.

Dactilógrafo do 1.º ano. — O trabalhador que pode executar as tarefas do dactilógrafo do 2.º ano, mas sem a prática ou com carência de competência profissional, ainda não adquirida, para a execução dos trabalhos de maior responsabilidade da profissão.

Estagiário do 1.º ano. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Pré-oficial/praticante do 1.º ano. — O trabalhador que, sob a orientação dos profissionais, os coadjuva nos seus trabalhos.

Nível A — Grau C

Aprendiz (16 anos). — O trabalhador com menos de dois anos de serviço na profissão que, sob a orientação permanente dos profissionais atrás indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Paquete (16 anos). — O profissional, menor de 18 anos, que executa normalmente os serviços enumerados para os contínuos.

Praticante de caixeiro (16 anos). — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos profissionais de armazém, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante de desenhador do 1.º ano. — O trabalhador que, sob a orientação permanente de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenhos e executa operações auxiliares.

Praticante de armazém (16 anos). — O trabalhador que arruma as mercadorias, prepara as encomendas e auxilia na limpeza do armazém.

Pela Firestone Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Organizações Sindicais representativas dos Trabalhadores:

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese):

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

António Luís Alferes.

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

António Luís Alferes.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pela Federação dos Sindicatos e Transportes Rodoviários:

António Luís Alferes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

António Luís Alferes.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

António Luís Alferes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Norte:

António Luís Alferes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silvério.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Carlos da Conceição Silva.

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

António Luís Alferes.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

António Luís Alferes.

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

António Luís Alferes.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Maria Gabriela Costa Ferreira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

António Luís Alferes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:

António Luís Alferes.

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

Carlos da Conceição Sintra.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas de Lisboa:

António Alberto de Oliveira.

Depositado em 19 de Outubro de 1979, a fl. 37 do livro 2, com o n.º 190/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre as empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Deliberação da comissão paritária

Tendo reunido a comissão paritária convocada pelo Sindicato, no dia 6 de Fevereiro de 1979, às 10 horas e 30 minutos, na Avenida da Liberdade, 261, em Lisboa, para analisar e dar o seu parecer sobre a interpretação e aplicação da CCT vigente, chegou às seguintes conclusões:

1 — Capítulo 5.º, secção 2 (acção disciplinar):

- A interpretação é clara, não havendo pontos discordantes para esta comissão paritária;
- A comissão paritária, conhecedora do espírito que regeu as partes negociadoras na discussão e posterior acordo desta secção (acção disciplinar), já nessa altura não ignorando o prescrito na Lei n.º 372-A/75, e alterações seguintes, por esta razão é unânime em reconhecer a obrigatoriedade do

estrito cumprimento deste clausulado, parte integrante da CCT em vigor.

2 — Este caso específico e as consequências graves que daí resultaram levam a comissão paritária a recomendar a sua convocação imediata sempre que haja dúvidas quanto à fiel interpretação do espírito que presidiu à elaboração da presente CCT.

A Comissão Paritária:

A. Batista.
H. Coelho.
R. Leão.
H. Simões.
C. Botelho de Sousa.
L. Vilar-Boas.

Lisboa, 6 de Fevereiro de 1979.

Depositado em 19 de Outubro de 1979, a fl. 37 do livro n.º 2, com o n.º 191/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte
e os Sind. dos Pescadores da Póvoa de Varzim e Vila do Conde —
Constituição da comissão paritária**

Nos termos da cláusula 106.ª do CCT entre a Associação dos Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte e os Sindicatos dos Pescadores da Póvoa de Varzim e Vila do Conde, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31/79, de 22 de Agosto, foi criada uma comissão paritária com a competência e atribuições previstas no aludido contrato e com a seguinte composição:

Pela Associação dos Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte:

Efectivos:

Francisco Moreira da Silva.
António Zacarias da Costa Moreira.

Suplente (de António Zacarias da Costa Moreira):

Manuel Agonia Fernandes Areias.

Pelo Sindicato dos Pescadores da Póvoa de Varzim:

Efectivo — Manuel Vilaça.
Suplente — Isolino Graça Cristelo.

Pelo Sindicato dos Pescadores de Vila do Conde:

Efectivo — José de Castro Meireles.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Tomate e o Sind. Nacional
dos Trabalhadores da Ind. Alimentar e outros — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.ª

O n.º 2 da cláusula 15.ª e os n.ºs 2 e 3 da cláusula 70.ª do contrato revisto passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 15.ª

(Transporte)

2 — As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior pagarão aos trabalhadores um subsídio igual ao produto de 0,07 pelo preço da gasolina super que vigorar, por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 70.ª

(Refeitório, subsídio de alimentação e cantina)

2 — As empresas comparticiparão com uma importância de 40\$ por cada refeição servida no refeitório, que será gerido pelos trabalhadores. Este subsídio não integra gastos com pessoal, equipamento e seu funcionamento.

3 — As empresas que não possuam refeitório atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio diário de 47\$50.

Cláusula 2.ª

Os valores das retribuições mínimas constantes do anexo III passam a ser os seguintes:

Níveis	Retribuição
1	16 600\$00
2	15 400\$00
3	14 100\$00
4	12 700\$00
5	12 000\$00
6	11 250\$00
7	10 500\$00
8	9 800\$00
9	9 000\$00
10	8 200\$00
11	7 500\$00
12	5 900\$00
13	5 300\$00
14	4 700\$00

Cláusula 3.ª

Os valores das retribuições mínimas constantes da cláusula 2.ª produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1979.

Lisboa, 28 de Agosto de 1979.

Pela ANIT — Associação Nacional dos Industriais de Tomate:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Luís Geordano dos Santos Covas.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

Luís Geordano dos Santos Covas.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos e Minas de Portugal:

Adriano Beijinho Matoso.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Luís Joaquim Balção.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Armando da Conceição Nobre.

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

Manuel Alfredo da Graça Casaca.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul:

Manuel Romão.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

Luís Geordano dos Santos Covas.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar:

António Luís Hipólito Santos.

Joaquim Emídio dos Santos.

Pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

Manuel Garriopa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Beja:

Manuel Garriopa Domingos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Manuel Garriopa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura, Pecuária e Suinicultura do Distrito de Setúbal:

Manuel Garriopa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura do Distrito de Portalegre:

Manuel Garriopa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Évora:

Manuel Garriopa Domingos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

Joaquim Emídio dos Santos.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Luís Geordano dos Santos Covas.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

Luís Geordano dos Santos Covas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silveira.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito de Lisboa:

João Manuel Miguel e Silva.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativos do Norte:

Luís Geordano dos Santos Covas.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços de Beja:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Manuel Alfredo da Graça Casaca.

Depositado em 23 de Outubro de 1979, a fl. 37 do livro n.º 2, com o n.º 192/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicalma — Sociedade Silvícola Caima, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartagem e outros — Alteração salarial e outras.

Sofreram alterações as matérias constantes das seguintes cláusulas e anexos, cujo teor se indica:

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo obriga, de um lado, a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicalma — Sociedade Silvícola Caima, L.^{da}, e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

CAPÍTULO VI

Cláusula 43.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados respectivamente com o acréscimo de 125 % e 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,25$$

b) Horas em dias de feriados:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dia de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário, quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado, será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 42.^a para a retribuição do trabalho extraordinário.

ANEXO I

1 — Sem prejuízo dos valores fixados na tabela de remunerações mínimas, aos trabalhadores abrangidos por este ACT será garantido um aumento mínimo da sua remuneração mensal efectiva de 13 %, o qual não poderá ser inferior a 1350\$/mês, com efeitos

retroactivos a partir de 1 de Junho de 1979, sem quaisquer reflexos.

2 — A tabela salarial tem efeitos retroactivos a 1 de Junho de 1979, sem quaisquer reflexos.

3 — O disposto nos números anteriores é extensivo às férias e respectivo subsídio.

4 — A categoria de contabilista é integrada no grupo II.

5 — É a seguinte a tabela de remunerações mínimas.

Remunerações mínimas

Grupo I	21 500\$00
Grupo II	19 500\$00
Grupo III	17 400\$00
Grupo IV	15 400\$00
Grupo V-A	13 800\$00
Grupo V-B	13 500\$00
Grupo VI	12 500\$00
Grupo VII	11 500\$00
Grupo VIII-A	11 000\$00
Grupo VIII-B	10 600\$00
Grupo IX	10 000\$00
Grupo X	9 600\$00
Grupo XI:	
Aprendiz com 17 anos	8 000\$00
Aprendiz com 15/16 anos	7 000\$00
Aprendiz com 14 anos	5 500\$00

ANEXO II

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços pú-

blicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, executa trabalhos de escritório e ou atende telefone.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação com cartão, tarja ou *diskette*; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução; pode efectuar simples registos de cálculos estatísticos; pode verificar a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações realizadas na máquina.

Trabalhadores químicos e de celuloso

Operador (ou condutor) de empilhador. — Trabalhador cuja actividade se processa manobrando e retirando total proveito de um empilhador.

Tractorista. — Trabalhador que conduz e manobra tractores ou outras máquinas. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas que utiliza.

Moto-serrista. — Trabalhador que procede ao corte de árvores, utilizando para o efeito uma moto-serra; zela pela manutenção, conservação e limpeza da mesma, podendo, acessoriamente, executar outras tarefas na mata.

1 — **Operador de hidrociclones.** — Trabalhador responsável pela deputação da pasta branqueada e pelo *contrôle* da consistência na caixa de chegada. Colabora com o condutor da máquina húmida em operações decorrentes do funcionamento da mesma.

2 — **Operador de monta-cargas.** — Trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando monta-cargas. Zela pela conservação e limpeza da máquina que utiliza.

3 — **Condutor de «dumper».** — Trabalhador cuja actividade se processa conduzindo *dumper* para trans-

porte e arrumação de materiais, matérias-primas ou outros produtos, podendo acessoriamente prestar diversos serviços de apoio à fábrica.

4 — **Empregado dos serviços sociais.** — Trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividades de limpeza e lavagem, auxiliando na preparação de géneros para posterior confecção.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores de escritório

Condições de admissão e acesso

7 — **Estagiário.** — Os estagiários de dois anos de estágio ou logo que atinjam 21 anos de idade, com o mínimo de um ano de estagiário, serão promovidos a terceiros-escriturários.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à Calma e à Silvicaima não prejudica a prevalência de regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da Silvicaima, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 20.^a e n.º 1 da cláusula 25.^a do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da Silvicaima, para os quais a duração máxima do trabalho em cada semana continua a ser de quarenta e cinco horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas deste último dia.

3 — Em consequência do disposto no número anterior, estes últimos trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, ao domingo, e a meio dia de descanso complementar, ao sábado.

Pela Companhia de Celulose do Calma, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Silvicaima — Sociedade Silvícola Calma, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.
Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras:
José Manuel F. Rodrigues.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:
Francisco Duarte.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

José António da Silva.

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

Carlos Silva.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

José Carlos Marques.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Depositado em 25 de Outubro de 1979, a fl. 38 do livro n.º 2, com o n.º 193, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.