

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.ª SÉRIE

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

Preço 24\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 49

N.º 10

P. 541-564

15-MARÇO-1982

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

- PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária 542
- PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços 542
- PE das alterações ao CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra 543

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial 544
- AE entre Lacticínios Vigor, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro e Ilhas e outros 545
- AE entre a RTP — Radiotelevisão Portuguesa, E. P., e a Feder. dos Sind. de Comunicações e Telecomunicações e outros — Alteração salarial 559
- Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte, ao CCT entre aquela Assoc. e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978) 562
- ACT para a actividade de manequins de gesso (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978) — Integração das profissões em níveis de qualificação 562
- CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980 e de 1981) — Integração em níveis de qualificação 562
- CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto — Deliberação da comissão paritária 563
- AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Deliberação da comissão paritária 563
- AE entre Petróleos de Portugal, E. P. — PETROGAL, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas e Farmacêuticas de Portugal e outros — Deliberação da comissão paritária 564

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982, foi publicada uma alteração salarial acordada entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela referida alteração as entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nas associações outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não inscritos nas associações signatárias e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração salarial acordada entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982, são tornadas extensivas aos trabalhadores, das profissões e categorias profissionais nela previstas, ao serviço de entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área da convenção e que não estejam filiados na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 15 de Dezembro de 1981, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

Artigo 3.º

A aplicação da presente portaria às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira poderá ser determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela mesma convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1981, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

As disposições do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas

e Chocolates e outras e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu, obrigando quanto a este último sindicato, somente no sector dos alimentos compostos para animais), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade na área da mesma, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas

profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela convenção, não filiados nos sindicatos signatários.

Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Novembro de 1981, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 1 de Março de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

PE das alterações ao CCT entre a Feder. Portuguesa dos Industriais de Moagem e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1981, foi publicado o CCT celebrado entre a Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela mesma convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda o parecer desfavorável da Região Autónoma dos Açores;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1981, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

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

Artigo 1.º

1 — As disposições do CCT celebrado entre a Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não sendo abrangidas pela convenção,

exerçam a sua actividade na área da mesma, exceptuada a Região Autónoma dos Açores, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações patronais subscritoras da convenção, não filiados nos sindicatos signatários.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de escritório que, nos distritos do Porto e Aveiro, se encontrem ao serviço dos sectores abrangidos pela presente portaria e aos trabalhadores de escritório que, no distrito de Viseu, se encontrem ao serviço do sector de alimentos compostos para animais.

Artigo 2.º

A aplicação da presente portaria na Região Autónoma da Madeira fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, após cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 239.º da Constituição da República.

Artigo 3.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Outubro de 1981, podendo o acréscimo de encargos resultantes da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 3 de Março de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras
e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal — Alteração salarial

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT, aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações partonais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;
Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;
Associação dos Comerciantes de Lamego;
Associação Comercial e Industrial de Coimbra;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e por outra parte os trabalhadores das categorias previstas neste CCT representados pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

O presente contrato entra em vigor nos termos legais, produzindo as presentes tabelas salariais efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1982.

Cláusula 3.^a

(Denúncia do contrato)

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo em princípio ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de forma a que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias a contar da data de apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

ANEXO II

Tabelas salariais

Encarregado geral (relojoaria/montagem)	19 000\$00
Encarregado de secção (relojoaria/montagem)	18 300\$00
Encarregado (ourivesaria)	18 300\$00
Ourives oficial principal (ourivesaria) ..	17 600\$00
Afinador de máquinas (relojoaria/montagem)	17 600\$00
Afinador de relógios (relojoaria/montagem)	17 600\$00
Ourives oficial de 1. ^a classe (ourivesaria)	16 800\$00
Ourives oficial de 2. ^a classe (ourivesaria)	15 400\$00
Ourives oficial de 3. ^a classe (ourivesaria)	13 200\$00
Montador de relógios de 1. ^a classe (relojoaria/montagem)	16 800\$00
Montador de relógios de 2. ^a classe (relojoaria/montagem)	15 400\$00
Apontador e monitor (relojoaria/montagem)	13 200\$00
Pré-oficial (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	11 100\$00
Aprendiz do 4. ^o ano (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	7 600\$00
Aprendiz do 3. ^o ano (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	6 700\$00
Aprendiz do 2. ^o ano (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	5 800\$00
Aprendiz do 1. ^o ano (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	5 600\$00
Especializado (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	11 600\$00
Praticante especializado (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	6 700\$00
Aprendiz especializado (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	5 600\$00
Indiferenciado (ourivesaria) e (relojoaria/montagem)	11 400\$00

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

Juliano Inácio Vieira Dias,
Rodrigo da Silva Azevedo,
António Fernando dos Santos Ribeiro.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes de Lamego:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertão, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Março de 1982, a fl. 178 do livro n.º 2, com o n.º 61/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre Lacticínios Vigor, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro e Ilhas e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

A presente revisão do ACT obriga, por um lado, Lacticínios Vigor, L.^{da}, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor 5 dias após a data da distribuição do Boletim do Trabalho e Emprego em que for publicado, salvo o disposto no n.º 11.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de 2 anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

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

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — Se a resposta não conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 7 pelo período de 30 dias, prorrogável por períodos de 15 dias, até ao máximo de 3, por acordo das partes.

11 — As alterações à tabela salarial e às cláusulas com expressão pecuniária terão a duração máxima de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1982.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1 — Lacticínios Vigor, L.^{da}, é livre de admitir os trabalhadores que entender, dentro dos requisitos legais.

2 — Se por razões técnicas ou outras admitir um trabalhador sem as habilitações escolares mínimas, não poderá por esse facto reduzir-lhe as regalias, incluindo a remuneração, estabelecidas neste ACT para o grupo ou categoria para que foi admitido.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 5.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido imediatamente, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar durante os primeiros 6 meses de substituição, ao fim dos quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado na cláusula respectiva.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, respeitando o período experimental, e salvo se, dentro da organização, não existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Nesse caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 6.^a

(Registo de desempregados)

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, obrigam-se a consultar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes do respectivo distrito, sem prejuízo da liberdade de escolha.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

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

2 — Nos termos da legislação aplicável e sempre sem prejuízo da aprovação prévia do sindicato respectivo, poderá admitir-se a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função, sem prejuízo, neste caso, da equiparação a uma das categorias referidas no n.º 1 desta cláusula, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional, considerando-se parte integrante deste ACT.

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

Cláusula 8.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — Lacticínios Vigor, L.^{da}, obriga-se a remeter ao Ministério do Trabalho, 30 dias após a publicação deste ACT e em Março de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT agrupados por categorias e classes, da qual constem os seguintes elementos individuais:

Nome;
Número de sócio do sindicato;
Número da caixa de previdência;
Data de nascimento;
Data de admissão;
Categoria e classe;
Vencimento mensal;
Data da última promoção;
Diuturnidades;
Habilitações.

2 — Relação idêntica será enviada simultaneamente a cada sindicato, na parte que lhe diz respeito.

3 — As relações a que se refere esta cláusula poderão ser elaboradas por meios mecanográficos.

4 — Os trabalhadores, através de declaração escrita, poderão solicitar à empresa Lacticínios Vigor, L.^{da}, a remessa das suas quotas sindicais ao respectivo sindicato, a qual informará os trabalhadores dessa remessa.

Cláusula 9.^a

(Acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria ou classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a

(Contratos a prazo)

1 — A cópia dos contratos a prazo será afixada durante 8 dias no quadro de informação aos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a prazo não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas neste ACT, sendo-lhes devidas as férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

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

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

6 — Podem somente celebrar-se contratos por prazos inferiores a 6 meses, quando se trate de serviço determinado ou obra concretamente definida, verificando-se a natureza transitória do trabalho a prestar, desde que o contrato assinado por ambas as partes contenha expressamente os motivos e razões que o justificam.

7 — Se não for respeitado o estipulado no número anterior, o contrato considera-se celebrado por 6 meses.

8 — O contrato a prazo caduca se uma das partes até 8 dias antes de o prazo expirar o denunciar. Não o fazendo, prolonga-se automaticamente por igual período.

9 — O contrato de trabalho a prazo transforma-se em contrato sem prazo se o trabalhador continuar ao serviço da empresa ao fim de 3 anos com contrato a prazo, contando-se a antiguidade desde o início do primeiro contrato.

10 — No preenchimento de vagas, a empresa dará preferência aos trabalhadores que habitualmente são contratados a prazo certo ou em regime eventual, se neles reconhecer aptidões para o serviço, depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionam com o cumprimento do presente ACT;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional ou quaisquer outros cursos de formação sindical ou social, bem como a preparação de exames de cursos que frequentem;
- e) Dispensar, obrigatoriamente, os dirigentes ou delegados sindicais, elementos das comissões sindical e de trabalhadores da empresa,

trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas e a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;

- f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;
- g) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, tendo previamente ouvido a comissão de trabalhadores e a comissão sindical da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de 15 dias;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões de carácter sindical;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- j) Informar os trabalhadores, através dos seus representantes legais, sobre a situação e objectivos da empresa, bem como qualquer dúvida sobre este acordo sempre que estes o solicitem;
- l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- m) Passar atestado de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria a data da admissão e respectivo vencimento;
- n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desses exercícios;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos camaradas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 64.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- i) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa, quando no exercício das suas funções.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;
- b) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado, devendo abster-se de reparar avarias e avisar imediatamente o superior hierárquico;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Lacticínios Vigor, L.^{da}, salvo acordo em contrário;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO IV

Disciplina

Cláusula 14.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão com dolo ou culpa de um trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 15.^a

(Poder disciplinar)

1 — A Lacticínios Vigor, L.^{da}, tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente por Lacticínios Vigor, L.^{da}, ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que Lacticínios Vigor, L.^{da}, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 16.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar terá de ficar concluído no prazo de 30 dias após o seu início, salvo se, no interesse da verdade, for necessária a respectiva prorrogação, a qual, nesse caso, não poderá ultrapassar 30 dias.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levantados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, devendo constar obrigatoriamente da nota de culpa o número e identificação das testemunhas de acusação;
- b) Após o recebimento da nota de culpa, o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, no prazo máximo de 10 dias, que poderá ser prorrogado por igual período;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, que poderão ser em número igual às oferecidas pela acusação;
- d) Nenhuma sanção poderá ser executada sem que à comissão de delegados sindicais e ou comissão de trabalhadores e Sindicato respectivo seja facultada a consulta do processo.

Cláusula 17.^a

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode Lacticínios Vigor, L.^{da}, suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição ou de qualquer outra regalia.

2 — O sindicato respectivo será avisado de suspensão, no prazo máximo de 5 dias, por Lacticínios Vigor, L.^{da}.

Cláusula 18.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicadas são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de 6 dias, na primeira suspensão, e de 12 dias, em caso de reincidência;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 19.^a

(Proporcionalidade de sanções)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 18.^a ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

Cláusula 20.^a

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador por abuso do poder disciplinar, traduzido na sua utilização para fins diversos daqueles para que a lei o confere a Lacticínios Vigor, L.^{da}, ou aos seus superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da responsabilidade penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 21.^a

(Notificação da sanção)

A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que lhe deu origem.

Cláusula 22.^a

(Registo de sanções)

O registo das sanções disciplinares que por lei a Lacticínios Vigor, L.^{da}, é obrigada a manter deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

Cláusula 23.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 32.^a;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e trabalho nocturno quando não lhe caiba por horário ou em dias de descanso semanal;
- d) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 11.^a e alínea d) da cláusula 13.^a;
- e) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às relações de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste ACT cometidas por Lacticínios Vigor, L.^{da}, sobre si ou sobre os companheiros. Ter prestado informações à inspecção do trabalho ou a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a Lacticínios Vigor, L.^{da}, em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

- h) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente ou delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores, dirigente da presidência bem como dirigente ou representante dos trabalhadores em organismos congêneres;
- i) Haver reclamado, individual ou colectivamente, as condições de trabalho;
- j) Em geral exercer, ter exercido ou pretender exercer, invocar direitos ou garantias que lhe assistiam.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções aplicadas até 1 ano após o termo das funções referidas na alínea h) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, em que o prazo é de 5 anos, ou até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas restantes alíneas do n.º 1.

Cláusula 24.^a

(Indemnizações por sanções abusivas)

A entidade patronal que aplicar uma sanção abusiva, nos casos previstos no n.º 1 da cláusula 23.^a indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

(Actividades dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente às suas aptidões e categoria profissional.

2 — Quando a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não seja possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá a mesma ser ocupada em outras funções idênticas.

Cláusula 26.^a

(Regulamentos internos)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste ACT, compete a Lacticínios Vigor, L.^{da}, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos serão elaborados nos termos da lei, de modo a integrar o trabalhador no ambiente sócio-profissional da empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e ou comissão sindical.

3 — A empresa obriga-se a levar ao conhecimento dos trabalhadores o conteúdo dos regulamentos internos.

Cláusula 27.^a

(Matéria de regulamentação obrigatória)

1 — É matéria de regulamentação, nos termos da cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Uniforme;
- b) Assistência médica, de acordo com os usos e costumes da empresa;
- c) Comissões de segurança, se tal se mostrar necessário, devendo elaborar, no prazo de 3 meses após a entrada em vigor deste acordo, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho;
- d) A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação da assistência no trabalho em vigor e o estabelecido neste contrato;
- e) Cada comissão será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de 4 no total.

Cláusula 28.^a

(Serviço de prevenção)

1 — Considera-se que um trabalhador está de prevenção quando se encontra localizável e obrigatoriamente à disposição da Lacticínios Vigor, L.^{da}, fora do seu período e local de trabalho para ocorrer prontamente a necessidade dos serviços.

2 — O funcionamento das equipas de prevenção será acordado entre a empresa e a comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa.

3 — Aos trabalhadores em regime de prevenção será assegurado o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída.

4 — Poderá ser acordado individualmente substituir o fornecimento do transporte por um subsídio destinado a cobrir o encargo do transporte.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 29.^a

(Tipos de horário)

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período diário de trabalho normal, bem como os intervalos de descanso diários.

2 — Na fixação e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical da empresa ou a comissão intersindical da empresa, ou a comissão de trabalhadores.

Cláusula 30.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em cada semana não poderá ultrapassar 45 horas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder 9 horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 nem superior a 2 horas fora do local de trabalho entre as 12 e as 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, excepto quanto a categorias de chefia, que poderão vir a beneficiar de isenção de horário.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 31.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A duração do trabalho por turnos não poderá exceder os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 30.^a

3 — O período de trabalho por turnos deverá ser interrompido por um intervalo de 1 hora para a refeição, de forma que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas seguidas de trabalho.

Cláusula 32.^a

(Antecipação e prolongamento)

1 — Quando houver necessidade de antecipação do trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de 12 horas em relação à hora de início do trabalho antecipado.

2 — Se houver necessidade de prolongamento do trabalho, o trabalhador terá de ser informado, sempre que possível, com a antecedência mínima de 2 horas.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário, conforme referido na cláusula 38.^a

Cláusula 33.^a

(Remuneração do serviço de prevenção)

1 — Os trabalhadores inscritos no serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito a um subsídio especial de 1400\$, que se vence no fim de cada mês.

2 — O trabalho prestado neste regime é remunerado de acordo com o disposto na cláusula do trabalho extraordinário, não contando, contudo, para o limite respectivo.

Cláusula 34.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções não permitam a sujeição ao horário normal previsto neste ACT.

2 — A isenção de horário de trabalho carece, anualmente, de prévia autorização do Ministério do Trabalho, precedida de concordância do trabalhador e do parecer favorável da comissão de delegados sindicais, comissão de trabalhadores e do sindicato respectivo.

3 — Compete à Lacticínios Vigor, L.^{da}, requerer a isenção de horário de trabalho e apresentar todos os documentos que lhes sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

5 — As isenções só poderão ser canceladas com a concordância do trabalhador e a autorização do Ministério do Trabalho, precedidas do parecer favorável da comissão sindical da empresa, comissão de trabalhadores e sindicato respectivo.

6 — Os trabalhadores isentos devem constar nos horários a fixar, devidamente identificados com a sua condição.

7 — O pagamento de retribuição adicional mensal correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário é devido até 3 meses depois de terminar a isenção.

8 — Não é permitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário do ano anterior, ao do completamento da idade de reforma presumível.

9 — Para os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho aplicar-se-ão os limites de tempo máximo de trabalho semanal e o critério de dias de descanso estabelecido para os trabalhadores em regime de horário regular.

Cláusula 35.^a

(Definição de dias úteis)

Consideram-se dias úteis os dias ou os períodos de 24 horas de trabalho que não coincidam com os dias de descanso semanal ou feriado constantes deste ACT.

Cláusula 36.^a

(Trabalho em feriados)

1 — O trabalho em dia feriado só é obrigatório:

- a) Com o fim de evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas;

b) Quando os trabalhadores estejam integrados em regime de turnos.

2 — O trabalho prestado em dia feriado é remunerado pelo dobro da remuneração do trabalho normal.

Cláusula 37.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Entende-se por extraordinário todo o trabalho não compreendido dentro dos limites dos horários normais previstos no presente ACT.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas nomeadamente a título facultativo para o trabalhador e não podendo exceder 240 horas anuais.

3 — Só será justificável a existência de trabalho extraordinário quando se trate de necessidade de tratamento de matéria-prima, distribuição de produto à população e outros factores que sejam considerados por ambas as partes de inadiável resolução.

Cláusula 38.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Dias úteis, trabalho diurno até 2 horas seguidas ou intervaladas — 50 %;
- b) Trabalho nocturno, das 20 às 2 horas — 100 %;
- c) Trabalho nocturno, das 2 às 7 horas — 150 %;
- d) Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados — 200 %.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário seja prestado durante o período nocturno, não é devido o subsídio referido no n.º 2 da cláusula 39.^a

3 — A prestação de trabalho no dia de descanso semanal dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias úteis ou anteriores.

Cláusula 39.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

2 — As horas normais trabalhadas neste período darão lugar a uma remuneração adicional de 25 % sobre o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

(Dispensa de trabalho extraordinário)

1 — Não é permitido o trabalho extraordinário a menores.

2 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalhos extraordinários sempre que o solicite, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 41.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1 — Qualquer tipo de horário de trabalho carece de autorização prévia do Ministério do Trabalho, precedida de parecer favorável da comissão sindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo e os mapas correspondentes devem ser afixados por Lacticínios Vigor, L.^{da}, em todos os locais de trabalho, de forma bem visível.

2 — Nos mapas constarão, obrigatoriamente:

Horas de início e termo do trabalho;
Intervalos de descanso de refeição;
Dias de descanso semanal.

3 — Os mapas a que se referem os números anteriores desta cláusula serão elaborados em triplicado, destinando-se uma cópia ao Ministério do Trabalho e outra, obrigatoriamente, ao sindicato respectivo.

4 — Não poderá haver entre 2 períodos de trabalho normal um intervalo inferior a 12 horas.

Cláusula 42.^a

(Agregado familiar)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este ACT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação do trabalho e período de folga semanal simultaneamente sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

2 — Em caso de falta de acordo entre a Lacticínios Vigor, L.^{da}, e o trabalhador para a consecução do aludido no número anterior, poderá o trabalhador solicitar a intervenção do sindicato respectivo.

Cláusula 43.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou oficializados poderão requerer um horário ajustado às suas necessidades, que lhes será concedido mediante parecer favorável da comissão sindical da empresa ou, na sua falta, da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da respectiva retribuição e demais regalias auferidas neste ACT.

2 — Ficam assegurados os desdobramentos do período de férias em número que se coadune com as necessidades do trabalhador em regime de estudo. Sempre que daí resulte prejuízo para outro trabalhador, será ouvida a comissão de trabalhadores.

3 — Na organização do plano de férias observar-se-á o disposto na cláusula 52.^a

4 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho normal, sem perda de retribuição, nos dias em que tenha provas de exame.

5 — O trabalhador em regime de estudo poderá requerer até 10 dias de dispensa, sem perda de retribuição, anualmente, para prestação dos seus exames e sem prejuízo dos períodos de dispensa necessária estabelecidos para todos os trabalhadores abrangidos neste ACT.

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

7 — O trabalhador terá direito a uma dispensa de 1 hora por dia, sem perda de retribuição, durante o funcionamento dos cursos, desde que tenha aproveitamento. Considera-se como tal a passagem, pelo menos, numa cadeira.

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

Cláusula 44.^a

(Curso de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional)

1 — O tempo despendido nestes cursos será considerado como de trabalho.

2 — As horas de frequência nestes cursos não poderão exceder os máximos normais estabelecidos, diária e semanalmente, no horário habitual praticado pelo trabalhador.

3 — Só poderão ser praticadas mudanças do tipo de horário desde que tal não resulte em aumento do número máximo de horas e dias de trabalho semanal, estabelecido para o horário que o trabalhador vinha praticando.

4 — Nas mudanças de tipos de horários não poderão processar-se os encurtamentos dos períodos de descanso semanal estabelecidos para o tipo de horário substituído.

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 45.^a

(Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como à parte proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem a que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 46.^a

(Acumulação de férias)

1 — As férias são, obrigatoriamente, gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2 — Quando por motivo de acidente ou doença o trabalhador não tenha gozado as férias até 31 de Dezembro, poderão as mesmas ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte.

Cláusula 47.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo desejo expresso do trabalhador para que sejam gozadas interpoladamente, devendo, no entanto, neste caso, ser gozado um período seguido de, pelo menos, 15 dias de calendário.

Cláusula 48.^a

(Marcação de férias)

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a Lacticínios Vigor, L.^{da}, e o trabalhador.

2 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, nos termos da cláusula 52.^a

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 49.^a

(Alteração de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos, ou interrupção dos já iniciados, só é possível se o trabalhador der o seu acordo.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo ou interesse de Lacticínios Vigor, L.^{da}, constitui a obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3 — Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias.

Cláusula 50.^a

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que o período de doença, comprovada pelos serviços médicos-sociais ou atestado médico, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias,

considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente. O atestado médico só será considerado no caso de comprovada impossibilidade de recorrer aos serviços médico-sociais.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente a Lacticínios Vigor, L.^{da}, o dia de início da doença, bem como do seu termo.

Cláusula 51.^a

(Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, anualmente, a um período de férias com a duração de 30 dias de calendário.

2 — Durante esse período, os trabalhadores receberão uma importância correspondente à sua retribuição ilíquida mensal, conforme previsto na cláusula 70.^a

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente ao vencimento ilíquido mensal do mês em que as mesmas férias sejam gozadas.

4 — O subsídio será pago de uma só vez, antes do início das férias interpoladas, podendo o trabalhador escolher o período por ocasião do qual pretende que o pagamento se efectue, devendo, para o efeito, requerê-lo com a antecedência mínima de um mês sobre a data do pagamento do mês anterior ou período em causa.

Cláusula 52.^a

(Processamento de marcação de férias)

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

2 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas. As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em 2 períodos interpolados, mas recomeçarão sempre no dia seguinte da semana ou da interrupção.

3 — O mapa de férias será elaborado e afixado no local habitual de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 53.^a

(Férias de trabalhadores contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio de calendário por cada mês completo de serviço.

2 — Se o contrato a prazo for renovado até 1 ano ou mais ou substituído por contrato sem prazo, o direito a férias continuará a vencer-se à razão de 2 dias e meio por mês, até ao dia 31 de Dezembro, do ano em que o trabalhador completar 1 ano de serviço ou do ano em que o contrato passe a ser sem prazo, nunca podendo o trabalhador exceder 30 dias de férias em cada ano de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

(Feriados)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos seguintes feriados:

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

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela Lacticínios Vigor, L.^{da}

Cláusula 55.^a

(Faltas)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que for obrigado em cada dia.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias, excepto os constantes da cláusula 56.^a

3 — As ausências que durante o mês somem mais de 60 minutos considerar-se-ão irrelevantes se forem justificadas e não forem habituais.

Cláusula 56.^a

(Faltas não justificadas)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda

de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que tiver direito, sem prejuízo dos efeitos estabelecidos na lei.

Cláusula 57.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas, sem prejuízo da retribuição, das férias e da antiguidade, as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho, nomeadamente por doença ou acidente, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- b) 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;
- c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado das pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- e) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e coabitação com o trabalhador;
- f) As dadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial;
- g) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas por Lacticínios Vigor, L.^{da}

2 — A Lacticínios Vigor, L.^{da}, poderá sempre exigir provas da veracidade dos factos alegados para efeitos desta cláusula.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea a) do n.º 1, quando o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência ou prémio de seguro respectivo, e as dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1, quando excedam o crédito legal de horas, implicam perda de retribuição, salvo se dadas pela comissão de trabalhadores no exercício das suas funções.

Cláusula 58.^a

(Participação das faltas)

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

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

Cláusula 59.^a

(Impedimentos)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei sobre previdência e deste ACT.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta-se para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 30 dias, apresentar-se a Lacticínios Vigor, L.^{da}, para retomar o trabalho, não podendo, em caso algum, a Lacticínios Vigor, L.^{da}, opor-se a que ele retome o serviço.

Cláusula 60.^a

(Serviço militar)

1 — As disposições da cláusula anterior, com excepção do n.º 1, são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar obrigatório.

2 — No ano do ingresso no serviço militar, bem como no regresso, o trabalhador terá direito às férias e subsídio por inteiro.

Cláusula 61.^a

(Encerramento temporário)

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste ACT em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou redução de actividade, quando esta for exclusivamente imputável à administração ou devida a caso fortuito ou de força maior.

CAPÍTULO IX

Transferência e deslocação em serviço

Cláusula 62.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada profissional. Na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

Cláusula 63.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 64.^a

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas despesas de alimentação e alojamento contra a apresentação de documentos de despesa ou, se o trabalhador o preferir, ser-lhe-á abonada a importância diária de 400\$.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, a solicitação desta, receberá a importância de 12\$50 por quilómetro percorrido em viatura a gasolina ou 8\$50 por quilómetro percorrido em viatura a gásóleo.

Cláusula 65.^a

(Seguro de pessoal deslocado)

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem e acidentes de trabalho, num montante nunca inferior a 800 contos.

Cláusula 66.^a

(Transferências)

1 — As transferências temporárias ou definitivas do trabalhador só poderão efectuar-se em casos de força maior e mediante acordo, por escrito, do trabalhador e parecer favorável do sindicato respectivo.

2 — Não se consideram abrangidas pelo número anterior as substituições feitas por rotina de serviço.

Cláusula 67.^a

(Direitos dos trabalhadores transferidos)

1 — Para efeitos da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, pelo menos, às remunerações e demais regalias sociais que vinha auferindo antes da sua transferência.

2 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito:

Ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa, mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis, bem como de todas as despesas adicionais, devidamente comprovadas, decorrentes do novo alojamento.

3 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos 3 dias anteriores e 3 dias primeiros na altura da transferência.

Cláusula 68.^a

(Contagem do tempo de trabalho)

1 — É considerado trabalho efectivo o tempo de transporte, a hora que se antecede e a hora que lhe segue. Assim, serão abonadas como extraordinárias as horas que excedam o número de horas de trabalho diário afixado no local do trabalhador deslocado ou transferido (na viagem de ida) ou no local de trabalho temporário (na viagem de regresso).

2 — O trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

3 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado.

4 — Para o trabalhador deslocado em regime de isenção de horário de trabalho o tempo de transporte que decorre nos dias de descanso semanal ou feriados será considerado como trabalho extraordinário e remunerado como tal.

Cláusula 69.^a

(Seguro dos riscos de doença)

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestados médicos (se ele existir na zona), o trabalhador deslocado manterá os subsídios a que tem direito e o pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado sempre que não possa comparecer ao serviço, por motivo de doença, deverá desde logo avisar a empresa ou seus representantes no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 70.^a

(Retribuição do trabalho)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste ACT, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição mínima mensal e todas as prestações mensais fixas, periódicas e regulares, previstas neste ACT, feitas directamente em dinheiro.

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da Lacticínios Vigor, L.^{da}, ao trabalhador.

4 — A retribuição mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a este ACT.

5 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas, por inteiro, até ao fim de cada mês e, em princípio, até ao dia 25.

6 — O local de pagamento será o local de trabalho; se outro for acordado, o tempo gasto na deslocação para efeito de recebimento será considerado como tempo de serviço.

7 — Para todos os efeitos deste acordo, o salário hora será calculado pela fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

8 — Os recepcionistas de posto e os serventes de limpeza poderão ser retribuídos em regime de tempo parcial, não podendo nunca essa remuneração ser inferior à correspondente a 2 horas de trabalho diário, calculada nos termos do número anterior.

Cláusula 71.^a

(Retribuição ilíquida mensal)

1 — Para os efeitos previstos neste ACT, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A retribuição mínima constante das tabelas anexas;
- b) As diuturnidades;
- c) A percentagem de isenção de horário de trabalho;
- d) O abono pelo risco de falhas;
- e) O subsídio de frio;
- f) Comissões;
- g) Subsídio de prevenção.

Cláusula 72.^a

(Desempenho de funções diferentes)

1 — Sempre que um trabalhador for designado para exercer ou, quando autorizado, exerça de facto funções diferentes das que lhe competem, às quais competem melhor remuneração, terá direito à mesma durante todo o tempo que durar o exercício da função, exceptuando o disposto no n.º 2 da cláusula 25.^a

2 — Para cumprimento do n.º 1 desta cláusula a designação terá de ser por escrito.

Cláusula 73.^a

(Subsídio de frio)

Os trabalhadores que exerçam permanentemente a sua actividade dentro das câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de 60\$ por cada dia efectivo

de trabalho. Os trabalhadores que normalmente e intermitentemente trabalhem nas mesmas câmaras auferirão um subsídio de 30\$ por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO XI

Regime especial para o pessoal feminino

Cláusula 74.^a

(Protecção na gravidez e maternidade)

1 — As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas sem diminuição da retribuição, durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido e a conselho do médico, para outros serviços.

2 — Por altura do parto terão as trabalhadoras direito a faltar até 90 dias seguidos pagando a Lacticínios Vigor, L.^{da}, integralmente, o vencimento, caso a trabalhadora não tenha direito à retribuição da Previdência por falta de tempo de inscrição.

3 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em 2 períodos de meia hora, durante 6 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição do período de férias ou antiguidade.

4 — Os direitos designados nesta cláusula são assegurados às trabalhadoras, sem prejuízo dos referidos em outros lugares deste ACT.

5:

- a) Sempre que possível, as trabalhadoras grávidas, desde que o solicitem, poderão ser excluídas de horário por turnos;
- b) Sempre que possível, as trabalhadoras com filhos até 12 meses de idade e desde que o solicitem, só poderão prestar a sua actividade em turnos diurnos, compreendidos entre as 7 e as 20 horas.

6 — As trabalhadoras terão direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 75.^a

(Outras regalias)

1 — Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, quando as suas obrigações familiares o justifiquem e não haja sacrifício inoportuno para o serviço, reduzindo-se, proporcionalmente, a retribuição.

2 — Se dos factos alegados não for produzida prova nos termos do parágrafo anterior, perderá a trabalhadora o direito à retribuição correspondente.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

(Caducidade por morte do trabalhador)

A cessação do contrato de trabalho por caducidade, em virtude da morte do trabalhador, não dispensa a Lacticínios Vigor, L.^{da}, do pagamento integral da retribuição do mês em curso, das férias e respectivo subsídio referente ao ano anterior se ainda não tiverem sido gozadas e a percentagem correspondente do ano em curso sobre as férias, respectivo subsídio e 13.^o mês.

CAPÍTULO XIII

Previdência e abono de família

Cláusula 77.^a

(Protecção na doença)

1 — Durante um período de doença com baixa, a entidade patronal pagará aos trabalhadores uma subvenção cujo montante corresponde a 25 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa até ao limite de 20 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição durante um período de doença não superior a 90 dias seguidos ou interpolados.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela entidade patronal a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores poderá cessar quando o trabalhador esteja em situação de requerer a reforma.

6 — A entidade patronal, em casos manifestamente conhecidos e onerosos, poderá pagar os custos dos medicamentos receitados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de previdência.

Cláusula 78.^a

(Protecção da invalidez)

Em casos de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho, a empresa Lacticínios Vigor, L.^{da}, assegurará ao trabalhador trabalho compatível com as suas aptidões físicas, salvo casos de manifesta impossibilidade do lugar compatível.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 79.^a

(Prémio de antiguidade)

1 — Os trabalhadores efectivos, independentemente da sua categoria profissional, vencerão um prémio de antiguidade por cada período de 3 anos, a partir desta data até ao máximo de 3 diuturnidades.

2 — O valor de cada diuturnidade é de 500\$.

3 — Aos trabalhadores efectivos com 1 ou 2 anos de serviço será contado esse tempo para efeitos de vencimento da primeira diuturnidade.

Cláusula 80.^a

(Subsídio de alimentação)

1 — Sempre que a empresa forneça refeição ao trabalhador composta por pão, sopa, 1 prato, fruta ou doce e leite, fica este obrigado a participar com 50\$.

2 — A empresa compromete-se a, no prazo de 90 dias, apresentar para negociação aos delegados sindicais, um regulamento de funcionamento do refeitório.

CAPÍTULO XV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 81.^a

Nos termos da lei vigente.

ANEXO I

Definição de funções

Director técnico. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todos os serviços de laboração.

Instrutor fiscal. — É o trabalhador que assiste, orienta e controla o leite e produz lácteos e o seu manuseamento desde a produção à sua distribuição.

Encarregado. — É o trabalhador que orienta, coordena e dirige um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, com conhecimentos dos processos de actuação.

Especializado. — É o trabalhador que desempenha funções que exigem conhecimentos que só podem ser adquiridos através de uma aprendizagem prévia ou da prática contínua.

Fogoeiro. — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e provi-

dencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador. — É o profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogoeiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que está instalado. Exerce legalmente as funções nos termos do regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

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

Semiespecializado. — É o trabalhador que tem funções de execução totalmente planificadas, definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Electricista. — É o trabalhador cujas funções consistem na execução das especialidades contidas na sua carteira profissional, sendo responsável apenas por tais serviços.

Não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente especificadas. Integram-se nestes escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumação que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Director técnico	26 500\$00
Encarregado e instrutor fiscal	22 350\$00
Oficial electricista	21 550\$00
Fogoeiro	19 050\$00
Especializado e chegador	17 150\$00
Semiespecializado	14 550\$00
Não especializado	13 100\$00

Lisboa, 11 de Fevereiro de 1982.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e Único da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Lacticínios Vigor, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Março de 1982, a fl. 178 do livro n.º 2, com o n.º 62/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**AE entre a RTP — Radiotelevisão Portuguesa, E. P.
e a Feder. dos Sind. de Comunicações e Telecomunicações e outros — Alteração salarial**

1 — Nova política salarial — Características

1.1 — A nova política salarial é constituída:

1.1.1 — Por uma linha de progressão vertical (salário base) em que a evolução se dá por promoção, de acordo com as respectivas carreiras profissionais.

1.1.1.1 — Para estes efeitos entende-se por promoção a mudança de categoria que implique ou que seja derivada da modificação efectiva do conteúdo das funções desempenhadas a que corresponda uma categoria superior.

1.1.2 — Por uma linha de progressão horizontal (escalões) em que a evolução se processa de acordo com o disposto no n.º 2.2 tendo por base a contagem de períodos de tempo na categoria, que podem ser antecipados ou prolongados de acordo com o disposto nos n.ºs 2.3 e 2.4.

1.2 — A linha de progressão vertical é constituída por 14 níveis salariais, por acréscimos sucessivos de 12 %. Existe ainda um nível intermédio 8-A que se situa a 4,5 % do nível imediatamente superior.

1.3 — Cada nível salarial contém o «salário base da função» e 8 escalões que consubstanciam a progressão salarial horizontal abaixo indicada. A progressão salarial horizontal não implica mudança do conteúdo das funções desempenhadas:

- 1.º escalão — acréscimo de 4 % sobre a remuneração base do nível da função;
- 2.º escalão — acréscimo de 4 % sobre o 1.º escalão;
- 3.º escalão — acréscimo de 5 % sobre o 2.º escalão;
- 4.º escalão — acréscimo de 5 % sobre o 3.º escalão;
- 5.º escalão — acréscimo de 6 % sobre o 4.º escalão;
- 6.º escalão — acréscimo de 6 % sobre o 5.º escalão;
- 7.º escalão — acréscimo de 7 % sobre o 6.º escalão;
- 8.º escalão — acréscimo de 7 % sobre o 7.º escalão.

1.4 — O enquadramento resultante desta nova política salarial deverá referir-se apenas às categorias estabilizadas, isto é, dele não constarão as categorias cuja modificação esteja fundamentalmente ligada à passagem de um determinado período de tempo.

1.5 — Até ser atingido o salário estabilizado, a remuneração a atribuir nos períodos de preparação inicial e de aprendizagem é calculada em percentagem sobre o salário base correspondente ao nível de enquadramento da respectiva categoria.

1.6 — A remuneração respeitante aos períodos de «aprendizagem» e preparação para o pleno exercício da função referida no número anterior deverá ter

uma evolução anual até ser atingido o salário base da respectiva função.

1.7 — O exercício de funções de chefia funcional, cargos de estrutura e assessoria faz parte integrante do objecto do contrato de todas as categorias estabilizadas com níveis de enquadramento igual ou superior ao n.º 7, com as seguintes garantias mínimas de remuneração:

- Nível 1 da estrutura — nível 7 de remuneração;
- Nível 2 da estrutura — nível 5 de remuneração;
- Nível 3 da estrutura — nível 3 de remuneração;
- Nível 4 da estrutura — nível 1 de remuneração enquanto se mantiver a actual estrutura.

1.8 — A grelha base de salários é estabelecida em índices.

1.9 — O salário base do nível mais baixo é representado pelo índice 100.

2 — Nova política salarial — Sua aplicação

2.1 — Nas funções que contenham um período de preparação inicial e ou 2 grupos, o período médio de evolução que actualmente é de 5 anos será reduzido para 3.

2.1.1 — A remuneração deste período inicial será calculada por percentagem sobre o salário base da função, de acordo com a seguinte tabela:

- 1.º ano — 75 % da remuneração do nível base;
- 2.º ano — 82,5 % da remuneração do nível base;
- 3.º ano — 90 % da remuneração do nível base;

A evolução ao fim de cada ano é automática.

2.2 — Atingido o nível estabilizado, a progressão horizontal de um escalão para o seguinte dar-se-á, por regra, decorrido o período de 3 anos naquele, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2.3 e 2.4.

2.3 — A progressão poderá não se dar decorrido o tempo previsto no número anterior nos casos de inaptidão do trabalhador. Neste caso, o trabalhador poderá manter-se no mesmo escalão por um período de 5 anos, passando automaticamente ao escalão seguinte, ao fim desse período.

2.4 — A progressão poderá dar-se por antecipação, ao fim de 2 anos, desde que as informações prestadas sobre o trabalhador evidenciem qualidades que o justifiquem.

2.5 — A aplicação do disposto nos n.ºs 2.3 e 2.4 será feita com base num sistema de notação profissional.

2.6 — O sistema de notação deverá abranger todos os trabalhadores e ser aplicado uma vez em cada ano.

2.7 — No caso de se verificar a evolução no fim do período normal conforme o definido nos n.ºs 2.2 e 2.5 a mudança de escalão produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o referido período de tempo se complete.

2.8 — A progressão por antecipação nos termos dos n.ºs 2.4, 2.5 e 2.6 produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que se complete o período de 2 anos referido no n.º 2.4.

2.9 — Quando um trabalhador for promovido, transitará para o salário base do nível correspondente às novas funções, salvo se o salário que já auferia for superior àquele. Neste caso transitará para o escalão horizontal que comporte o salário já auferido. A antiguidade no novo nível (salário base ou escalão horizontal) será a que lhe competia na situação anterior.

3 — Nova política salarial — Disposições transitórias

3.1 — É garantida a todos os trabalhadores uma actualização mínima em percentagem que incidirá sobre o valor obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{(Sb \times 14) + (Sc \times 14) + (A \times 12)}{14}$$

Sb = Salário base actual;
Sc = Subsídio de chefia;
A = Anuidades.

3.2 — Para efeitos de progressão nos escalões horizontais, a antiguidade na categoria reporta-se à data da última promoção mas nunca para data anterior a 1 de Julho de 1976.

3.2.1 — A percentagem referida no n.º 3.1 será de:

24 % para os níveis 13 a 9;
23 % para os níveis 8-A a 5;
22 % para os níveis 4 a 0.

3.3 — A integração dos trabalhadores abrangidos pela garantia mínima no escalão que comporte o salário garantido será feita de acordo com as disponibilidades orçamentais da empresa e terá de estar concluída até 31 de Dezembro de 1982.

3.4 — Os trabalhadores abrangidos pela garantia mínima ficam titulares do escalão imediatamente anterior ao do salário que auferem. Nestes casos a contagem do tempo para a passagem a novo escalão será reportada a 1 de Julho de 1980.

3.5 — Logo que o trabalhador seja integrado em escalão certo, ou seja, aquele que comporte o valor resultante da garantia mínima, a contagem de antiguidade para novo escalão far-se-á a partir do primeiro dia do mês em que a integração se der.

3.6 — No primeiro ano de vigência da nova política salarial a avaliação do desempenho não será feita antes de decorridos 6 meses sobre o seu início de aplicação e sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3.6.1 — As partes acordam que até 1 de Julho de 1982 a progressão horizontal se dê em termos automáticos, isto é, que a passagem ao escalão seguinte se dê quando perfeitos 3 anos de permanência no

escalão, contada a antiguidade neste de acordo com as normas gerais e também com as disposições transitórias.

3.6.2 — A partir dessa data poderão ser feitas antecipações ou prolongamentos do tempo normal de permanência no escalão, de acordo com o sistema de notação que vier a ser acordado.

3.6.3 — Enquanto outro sistema não for acordado, e mantendo-se como é evidente em vigor as disposições do actual ACT, o disposto no n.º 3.6.2, far-se-á de acordo com a matéria dele constante.

3.6.4 — Deixará de ser aplicado o sistema previsto na alínea anterior, logo que aprovado no esquema, ainda que não publicado.

3.7 — Decorrente do disposto no n.º 1 são anulados os subsídios de chefia, assessoria, anuidades e salários de mérito. Decorrente do anterior são revogadas as disposições constantes das cláusulas 60.ª e 132.ª do ACT em vigor.

3.8 — A correspondência entre os níveis actuais e os constantes do anterior ACT é a seguinte:

Níveis antigos	Níveis novos
—	0
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	5
7	6
8	7
9	8
10	8-A
11	9
12	10
13	11
14	12
15	13

3.9 — A antiguidade dos trabalhadores resultante da aplicação das disposições gerais e transitórias será acrescida de mais 12 meses, desde que completem 15 anos de serviço até 31 de Dezembro de 1982.

Se por virtude deste acréscimo de antiguidade qualquer trabalhador mudar de escalão transitará para o novo com a antiguidade sobrança em relação à contagem de integração.

Idêntico critério será seguido para os trabalhadores que completem 20 anos de antiguidade até 31 de Dezembro de 1982, mas neste caso o acréscimo será de 18 meses.

3.10 — Na aplicação instantânea da nova política, os salários em que serão colocados os trabalhadores em «função não estabilizada» serão respectivamente de:

1.º ano — 82,5 %;
2.º e 3.º anos — 90 %.

4 — A tabela a que se referem as presentes disposições entra em vigor nos termos legais.

Tabela de salários mínimos em índices

Níveis	Salário base da função	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão	6.º escalão	7.º escalão	8.º escalão
13	100 000	104 000	108 160	113 568	119 246	126 401	133 985	143 364	153 399
12	112 000	116 480	121 139	127 196	133 556	141 569	150 063	160 567	171 807
11	125 440	130 458	135 676	142 460	149 583	158 558	168 071	179 836	192 425
10	140 493	146 113	151 958	159 556	167 534	177 586	188 241	201 418	215 517
9	157 352	163 646	170 192	178 702	187 637	198 895	210 829	225 587	241 378
8-A	168 645	175 391	182 407	191 527	201 103	213 169	225 959	241 776	258 700
8	176 234	183 283	190 614	200 145	210 152	222 761	236 127	252 656	270 342
7	197 382	205 277	213 488	224 162	235 370	249 492	264 462	282 974	302 782
6	221 068	229 911	239 107	251 062	263 615	279 432	296 198	316 932	339 117
5	247 596	257 500	267 800	281 190	295 250	312 965	331 743	354 965	379 813
4	277 308	288 400	299 936	314 933	330 680	350 521	371 552	397 561	425 390
3	310 585	323 008	335 928	352 724	370 360	392 582	416 137	445 267	476 436
2	347 855	361 769	376 240	395 052	414 805	439 693	466 075	498 700	533 609
1	389 598	405 182	421 389	442 458	464 581	492 456	522 003	558 543	597 641
0	436 350	453 804	471 956	495 554	520 332	551 552	584 645	625 570	669 360

Índice 100=15 240\$.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1982.

Pela Radiotelevisão Portuguesa:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos de Comunicações e Telecomunicações:
Rogério Rodrigues Martins.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Caixa do Funchal;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros (FENSIO), em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul e do Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Jornalistas:
(Assinatura ilegível.)

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

Rogério Rodrigues Martins.

Pelo Sindicato Nacional dos Enfermeiros Diplomados:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicatos dos Enfermeiros da Zona Sul:
Rogério Rodrigues Martins.

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

Rogério Rodrigues Martins.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Manuel do Nascimento Areias.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras

Rogério Rodrigues Martins.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:
Abel Luís Fontoura Moutinho.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FESINTES, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Adriano de Almeida Pinho.

Pelo Sindicato da Actividade Cinematográfica:
Álvaro Vasco Gonçalves Felizardo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:
Francisco de Campos Gomes Dias.

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

Lucinda do Carmo Cipriano.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Março de 1982, a fl. 179 do livro n.º 2, com o n.º 63/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte, ao CCT entre aquela Assoc. e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros («Bol. Trab. Emp.», n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978).

Aos 19 dias do mês de Janeiro de 1982 as direcções da Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e do Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte acordam entre si em aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, subscrito pela já referida associação patronal e várias associações sindicais.

Porto, 19 de Janeiro de 1982.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
Eduardo Gomes de Almeida.

Depositado em 3 de Março de 1982, a fl. 178 do livro n.º 2, com o n.º 60/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT para a actividade de manequins de gesso («Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978) — Integração das profissões em níveis de qualificação

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em epígrafe:

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

Encarregado.
Encarregado-ajudante.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Decorador.
Formista-moldista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Embalador.
Enchedor de formas à lastra ou lambugem.
Montador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Auxiliar de serviço.

CCT entre a Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular — AEEP e o Sind. dos Professores da Grande Lisboa e outros («Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980 e de 1981) — Integração em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1980 e de 1981.

1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório, de departamento de divisão e serviços.
Contabilista.
Professor do ensino preparatório e secundário.
Professor do ensino especial.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro.
Documentalista.
Instrutor de educação física com 3 ou mais anos de docência.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de educação.
Professor de cursos extra curriculares.

Secretária de direcção.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Enfermeiro.

— Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Caixa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador-verificador.
Operador mecanográfico.
Esteno-dactilógrafo.

5.4 — Outros:

Encarregado de refeitório.
Cozinheiro-chefe.
Oficial electricista.
Motorista.
Prefeito.
Cozinheiro.
Despenseiro.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.
Encarregado de rouparia.
Empregado de mesa.
Recepcionista.
Jardineiro.
Engomadeira.
Lavadeira.
Costureira.
Empregado de balcão.
Empregado de refeitório.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Vigilante.
Porteiro.
Guarda.
Contínuo.
Empregado de camarata.
Servente de limpeza.

CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto — Deliberação da comissão paritária

A comissão paritária criada pela cláusula 75.^a do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 1981, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela cláusula 76.^a do referido CCT e face a algumas dúvidas surgidas quanto ao período normal de trabalho semanal para os trabalhadores do comércio, constante da alínea b) da cláusula 32.^a do CCT em referência, delibera esclarecer que tal horário (44 horas, de segunda-feira a sábado às 13 horas) se aplica, sem qualquer excepção, a todo o comércio a retalho do distrito do Porto.

Porto, 20 de Janeiro de 1982.

Pela Comissão Paritária:

Os vogais em representação das associações patronais:

Ernesto Teixeira Dias.
Luís da Rocha Ferreira.

Os vogais em representação das associações sindicais:

(Assinatura ilegível.)
Luís Alves Francisco.

Depositado em 1 de Março de 1982, a fl. 178 do livro n.º 2, com o n.º 57, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Deliberação da comissão paritária

Aos 25 dias do mês de Setembro de 1981, a comissão paritária emergente da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e as associações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço, conforme consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, e constituída por representações da mesma empresa, da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, da Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços e da FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, acordou na seguinte resolução:

Considerando a necessidade de se dotar a carreira de analista com um posto de trabalho que compreenda

funções de orientação conforme as directrizes das chefias, é deliberado criar a categoria de analista principal, grau II, subordinada aos condicionalismos que se enunciam:

1 — *Enquadramento:*

Nível 13 da tabela salarial em vigor.

2 — *Definição de funções:*

Trabalhador que colabora em trabalho de equipa dentro dos limites superiormente definidos, podendo orientar a actividade de outros analistas, e é responsável pela manutenção e conservação dos produtos e material de laboratório.

3 — Acesso:

O acesso à categoria de analista principal, grau II, será efectuado por selecção entre trabalhadores com a categoria de analista principal, grau I, com pelo menos, 3 anos de exercício da função.

Lisboa, 26 de Setembro de 1981.

Pela EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais:

*Américo de Jesus Cerqueira.
Armindo Augusto Curto Fernandes.
Ernesto Rosa Alves Coelho.*

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

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação dos Sindicatos do Comércio:

Fernando Augusto Baptista Ferro.

Pela FENSIQ — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

António João Guerra Ramalheite.

Depositado em 2 de Março de 1982, a fl. 178 do livro n.º 2, com o n.º 58/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre Petróleos de Portugal, E. P. — PETROGAL, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas e Farmacêuticas de Portugal e outros — Deliberação da comissão paritária

No dia 19 de Janeiro de 1982, reuniram os representantes da Petrogal, Dr. Óscar Soares Barata e Dr. Jorge Carias, com os representantes do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas, Carlos Manuel Alves e José Manuel Cerqueira da Silva, para discussão da criação da categoria de fotógrafo.

A empresa propõe que se crie a categoria de fotógrafo com descritivo de categoria e enquadramento idênticos aos acordados na deliberação da comissão paritária emergente do ACT da Petrogal publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, p. 2713, que é do teor seguinte:

Fotógrafo. — É o profissional que executa, predominantemente, todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas, executa revelações de filmes, chapas e películas.

O enquadramento é no grupo salarial 10, incluído no nível de qualificação 3.2 — Profissionais altamente qualificados.

A representação da empresa informou que se tinha dado cumprimento ao previsto no n.º 4 da cláusula 130.ª do AE.

Os representantes do Sindicato aceitam a proposta da empresa, uma vez que é contemplada a categoria que era omissa no acordo de empresa em vigor.

Pela Empresa de Petróleos de Portugal, E. P. — PETROGAL:

*Oscar Soares Barata.
Jorge Carias.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Alves.
José Manuel Cerqueira da Silva.*

Depositado em 2 de Março de 1982, a fl. 178 do livro n.º 2, com o n.º 59/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.