

Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

| | | | | | |
|-----------------|--------|---------|-------|------------|-------------|
| BOL. TRAB. EMP. | LISBOA | VOL. 45 | N.º 3 | p. 251-304 | 22-JAN-1978 |
|-----------------|--------|---------|-------|------------|-------------|

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

| | |
|--|-----|
| — Trabalhadores das instituições de Previdência Social — Actualização de remunerações — Categorias profissionais e definições de funções — Diuturnidades, subsídio de almoço e duração de trabalho | 252 |
| — Dec.-Lei n.º 97/77: regulamentação do trabalho de estrangeiros em território português — Aviso (v. <i>Bol. Trab. Emp.</i> , 2.ª série, n.º 3, Março/77, p. 280) | 265 |
| — Início de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho | 266 |
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho para os fabricantes de anúncios luminosos e de candeeiros e artigos de «ménage» | 266 |
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para alguns trabalhadores ao serviço da Petrogal não abrangidos pelo ACT publicado no <i>Bol. Trab. Emp.</i> , n.º 42/77 | 267 |
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto, abrangendo várias profissões adstritas àquele sector | 267 |
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT sobre os pontos controvertidos do CCT para a ind. de guarda-sóis | 268 |

Portarias de extensão:

| | |
|---|-----|
| — PE do CCT entre as Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e Agentes de Navegação do Porto e Leixões e os Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto, Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. do Porto e Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros, Fragateiros e Correlativos do Dist. do Porto | 269 |
| — PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sind. dos Operários das Ind. de Curtumes dos Dist. do Porto, Braga e Santarém | 270 |
| — Aviso para PE do CCT para as ind. de pincelaria, escovaria e vassouraria | 270 |
| — Aviso para PE do CCT para as ind. de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta | 270 |
| — Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares e outros | 271 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|---|-----|
| — Acordo de adesão entre a Assoc. do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores de Comércio e a Feder. Regional do Norte dos Sind. de Trabalhadores de Escritório | 272 |
| — ACT entre a firma J. Peixoto de Ávila & C.ª, L.ª, e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares do Dist. da Horta | 272 |
| — ACT entre João Machado da Conceição — Comércio e Ind., S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro e Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul — Acta | 276 |
| — ACT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e a empresa Concórdia — Empreendimentos Industriais, L.ª — Acta de acordo | 277 |
| — CCT entre a Ancave e o Sind. dos Trabalhadores em Carnes dos Dist. de Lisboa e Setúbal | 278 |
| — CCTV entre a Assoc. dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos, Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e dos Exportadores de Vinho do Porto e o Sind. Livre do Norte dos Tabalhadores de Amazém e outros | 286 |
| — ACT para as ind. de chapelaria | 293 |

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Portaria n.º 38-A/78

Trabalhadores das instituições de Previdência Social — Actualização de remunerações — Categorias profissionais e definições de funções — Diuturnidades, subsídio de almoço e duração de trabalho.

A Constituição vigente atribui ao Estado a incumbência de organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado, descentralizado e participado.

O Estado passou, assim, a assumir como próprios os fins até então prosseguidos pelas instituições de previdência social.

Desta nova orientação decorre que as instituições de previdência social, já anteriormente reconhecidas como pessoas colectivas de direito público, adquiriram características de institutos públicos, tornando-se elementos, ainda que descentralizados, da administração pública.

O Decreto Regulamentar n.º 68/77, de 17 de Outubro, veio determinar que a regulamentação de trabalho para o pessoal das referidas instituições fosse fixada por portaria conjunta dos Ministérios das Finanças, do Trabalho e dos Assuntos Sociais e da Secretaria de Estado da Administração Pública.

É, pois, em cumprimento e ao abrigo do disposto no decreto regulamentar atrás mencionado que é publicada a presente portaria, através da qual se procedeu apenas à actualização dos respectivos vencimentos e à definição das principais regras respeitantes às carreiras e à reestruturação das profissões, tendo em vista uma imediata melhoria das condições de vida dos funcionários das instituições. Tal actualização, na esteira do que dispõe o citado decreto, institucionaliza o primeiro passo de integração dos funcionários das instituições de previdência social na função pública, e tem por isso de entender-se como situação transitória que não prejudique a concretização desse objectivo.

Assim, a tabela salarial é fixada em correspondência às categorias profissionais formuladas, tendo em conta as diferenças actualmente existentes entre os funcionários de instituições de previdência e os funcionários públicos nos descontos sociais, nas obrigações fiscais e no horário de trabalho.

Para além daqueles vencimentos, considerados como base, instituiu-se também o regime de diuturnidades vigentes na função pública, atribuindo-se o número de três para o ano de 1978.

Por último, em relação a todas as demais matérias clausuladas no contrato colectivo de trabalho, será a sua regulamentação efectuada em acto consequente.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Orçamento, da Administração Pública, do Trabalho e da Segurança Social:

BASE I

1 — É aprovada a actualização da regulamentação do trabalho anexa para o pessoal pertencente aos quadros das caixas sindicais de previdência e caixas de reforma ou de previdência constituídas ao abrigo da Lei n.º 2115, de 18 de Junho de 1962, das caixas sindicais de previdência e caixas de reforma ou de previdência constituídas ao abrigo da Lei n.º 1884, de 16 de Março de 1935, e suas federações, da Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários, da Federação das Caixas de Previdência e Abono de Família, do Instituto de Obras Sociais, da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais, da Caixa Central de Segurança Social dos Trabalhadores Migrantes, da Comissão de Equipamentos Colectivos da Secretaria de Estado da Segurança Social e dos respectivos centros de cultura e desporto, enquanto não for definido e regulamentado o regime geral do trabalho da função pública.

2 — A presente portaria aplicar-se-á também, com as necessárias adaptações, à prestação de trabalho do pessoal que, afecto aos serviços da segurança social, exerce a sua actividade nas Casas do Povo.

3 — O presente diploma, no que respeita a quadros de pessoal, poderá ser revisto à medida que, em consequência da regulamentação do Decreto-Lei n.º 549/77, de 31 de Dezembro, entrem em funcionamento os novos órgãos, serviços e instituições da estrutura orgânica do sistema de segurança social.

BASE II

Em consequência das reclassificações operadas pelo presente diploma, o provimento nas diversas categorias previstas reger-se-á pelo estabelecido no regime do Ministério dos Assuntos Sociais, e por despacho do Secretário de Estado da Segurança Social nos casos nele não contemplados.

BASE III

As dúvidas que se suscitarem na interpretação da presente portaria, bem como a integração de casos omissos, serão resolvidas por despacho do Secretário de Estado da Segurança Social.

BASE IV

A presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1978.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministérios das Finanças, do Trabalho e dos Assuntos Sociais, 18 de Janeiro de 1978. — O Secretário de Estado da Administração Pública, *José Dias dos Santos Pais*. — O Secretário de Estado do Orçamento, *Alberto José dos Santos Ramalheira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado da Segurança Social, *Vitor Manuel Gomes Vasques*.

ANEXO I

Artigo 1.º

(Quadro de pessoal)

1 — Os quadros de pessoal das instituições serão aprovados por despacho do Secretário de Estado da Segurança Social, tendo em consideração as necessidades dos respectivos serviços.

2 — As propostas de estruturação, alteração dos quadros e a correspondente criação, transformação e extinção de lugares devem ser dirigidas aos serviços centrais competentes, que as analisarão e submeterão posteriormente a despacho ministerial, devidamente informadas.

3 — Nas instituições onde, pela sua dimensão, se não justifique a existência de um director de serviços como lugar de chefia superior poderá ser criado o lugar de chefe de divisão.

4 — O lugar criado nos termos do número anterior será sempre ocupado, em comissão de serviço por tempo indeterminado, por chefes de repartição ou técnicos.

Artigo 2.º

(Categorias)

As categorias do pessoal abrangido por este diploma são as seguintes:

Quadro A — Pessoal administrativo:

Director de serviços (b).
Chefe de repartição.
Chefe de secção central.
Chefe de secção.
Adjunto de chefe de secção (a).
Primeiro-oficial.
Segundo-oficial.
Terceiro-oficial.
Escriturário-dactilógrafo.

Quadro B — Pessoal técnico de contabilidade e de gestão financeira:

Director de serviços (b).
Chefe de divisão (b).
Técnico principal de contabilidade e de gestão financeira.
Técnico de 1.ª classe de contabilidade e de gestão financeira.
Técnico de 2.ª classe de contabilidade e de gestão financeira.
Técnico de 3.ª classe de contabilidade e de gestão financeira (a).
Técnico principal de contabilidade e administração.
Técnico de 1.ª classe de contabilidade e administração.
Técnico de 2.ª classe de contabilidade e administração.

Quadro C — Pessoal técnico de contencioso:

Director de serviços (b).
Chefe de divisão (b).
Técnico de contencioso principal.
Técnico de contencioso de 1.ª classe.
Técnico de contencioso de 2.ª classe.
Técnico de contencioso de 3.ª classe (a).

Quadro D — Pessoal técnico de estatística, organização e planeamento:

Director de serviços (b).
Chefe de divisão (b).
Técnico de estatística, organização e planeamento principal.
Técnico de estatística, organização e planeamento de 1.ª classe.
Técnico de estatística, organização e planeamento de 2.ª classe.
Técnico de estatística, organização e planeamento de 3.ª classe (a).

Quadro E — Pessoal técnico de mecanografia e informática:

Director de serviços (b).
Chefe de divisão (b).
Analista-chefe.
Analista de 1.ª classe.
Analista de 2.ª classe.
Programador de sistemas.
Programador-chefe.
Programador de 1.ª classe.
Programador de 2.ª classe.
Programador de 3.ª classe.
Técnico de informática principal.
Técnico de informática de 1.ª classe.
Técnico de informática de 2.ª classe.
Supervisor de operação.
Operador de consola.
Operador de computador de 1.ª classe.
Operador de computador de 2.ª classe.
Supervisor de registo de dados.
Monitor.
Operador de registo de dados de 1.ª classe.
Operador de registo de dados de 2.ª classe.
Preparador-chefe.
Preparador de dados.
Administrador de base de dados.

Planificador.
Arquivista de suportes.
Operador de minicomputador.
Preparador de expedição.

Quadro F — Pessoal de tradução e correspondência estrangeira:

Chefe de divisão (b).
Técnico de tradução e correspondência estrangeira principal.
Técnico de tradução e correspondência estrangeira de 1.ª classe.
Técnico de tradução e correspondência estrangeira de 2.ª classe.
Técnico de tradução e correspondência estrangeira de 3.ª classe (a).
Tradutor-correspondente-intérprete.
Tradutor-correspondente.

Quadro G — Pessoal de laboratório de avaliação de riscos:

Director de serviços (b) (c).
Técnico de prevenção principal.
Técnico de prevenção de 1.ª classe.
Técnico de prevenção de 2.ª classe.
Técnico analista principal.
Técnico analista de 1.ª classe.
Técnico analista de 2.ª classe.
Prevencionista principal.
Prevencionista de 1.ª classe.
Prevencionista de 2.ª classe.
Analista principal.
Analista de 1.ª classe.
Analista de 2.ª classe.
Técnico auxiliar prevencionista principal.
Técnico auxiliar prevencionista de 1.ª classe.
Técnico auxiliar prevencionista de 2.ª classe.
Técnico auxiliar de laboratório principal.
Técnico auxiliar de laboratório de 1.ª classe.
Técnico auxiliar de laboratório de 2.ª classe.

Quadro H — Pessoal técnico de serviço social:

Técnico de serviço social principal.
Técnico de serviço social de 1.ª classe.
Técnico de serviço social de 2.ª classe.
Técnico auxiliar de serviço social principal.
Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª classe.
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª classe.

Quadro I — Pessoal de microfilmagem:

Técnico de microfilmagem principal.
Técnico de microfilmagem de 1.ª classe.
Técnico de microfilmagem de 2.ª classe.
Técnico de microfilmagem de 3.ª classe (a).
Operador de microfilmagem principal.
Operador de microfilmagem de 1.ª classe.
Operador de microfilmagem de 2.ª classe.
Ajudante de microfilmagem (a).

Quadro J — Pessoal de reprografia:

Técnico de reprografia principal.
Técnico de reprografia de 1.ª classe.
Técnico de reprografia de 2.ª classe.
Técnico de reprografia de 3.ª classe (a).
Desenhador principal.
Desenhador de 1.ª classe.

Desenhador de 2.ª classe.
Compositor principal.
Compositor de 1.ª classe.
Compositor de 2.ª classe.
Operador de reprografia de 1.ª classe.
Operador de reprografia de 2.ª classe.
Operador de reprografia de 3.ª classe.
Encadernador de 1.ª classe.
Encadernador de 2.ª classe.

Quadro L — Pessoal de espirometria e audiometria:

Espirometrista de 1.ª classe.
Espirometrista de 2.ª classe.
Auxiliar de audiometria de 1.ª classe.
Auxiliar de audiometria de 2.ª classe.

Quadro M — Pessoal das creches e jardins de infância:

Educador de infância.
Auxiliar de educação.
Monitor.

Quadro N — Pessoal de fiscalização administrativa dos bairros de casas de renda económica:

Fiscal administrativo principal.
Fiscal administrativo de 1.ª classe.
Fiscal administrativo de 2.ª classe.
Fiscal administrativo de 3.ª classe.
Fiscal administrativo estagiário.

Quadro O — Pessoal complementar:

Ecónomo.
Encarregado.
Encarregado de instalações.
Telefonista.
Motorista.
Porteiro.
Estafeta.
Contínuo.
Servente de armazém.
Servente de cantina.
Servente.

Quadro P — Pessoal operário:

Encarregado.
Electricista principal.
Electricista de 1.ª classe.
Electricista de 2.ª classe.
Ajudante de electricista.
Canalizador principal.
Canalizador de 1.ª classe.
Canalizador de 2.ª classe.
Ajudante de canalizador.
Estucador principal.
Estucador de 1.ª classe.
Estucador de 2.ª classe.
Ajudante de estucador.
Carpinteiro de 1.ª classe.
Carpinteiro de 2.ª classe.
Carpinteiro de 3.ª classe.
Ajudante de carpinteiro.
Pedreiro de 1.ª classe.
Pedreiro de 2.ª classe.
Pedreiro de 3.ª classe.
Ajudante de pedreiro.

Pintor de 1.ª classe.
Pintor de 2.ª classe.
Pintor de 3.ª classe.
Ajudante de pintor.
Cozinheiro de 1.ª classe.
Cozinheiro de 2.ª classe.
Jardineiro.

(a) Lugares a extinguir quando vagarem.

(b) Lugares a desempenhar em comissão de serviço, por tempo indeterminado.

(c) O director de serviços desempenha a função de director de laboratório.

Artigo 3.º

(Definição de funções)

Aos diversos quadros e categorias previstos nesta portaria correspondem as funções referidas no anexo III.

Artigo 4.º

(Quadro A — Pessoal administrativo)

1 — Os coordenadores gerais de serviços passam a exercer as funções de director de serviços, em comissão de serviço por tempo indeterminado.

2 — O pessoal que tenha a categoria de coordenador principal é reclassificado em chefe de repartição.

3 — O pessoal que tenha a categoria de coordenador com mais de seis anos é reclassificado em chefe de secção central. Os demais coordenadores são reclassificados em chefes de secção.

4 — O pessoal que exerça as funções de adjunto de coordenador é reclassificado em adjunto de chefe de secção; estes lugares extinguir-se-ão simultaneamente com a sua vacatura.

5 — São reclassificados em primeiros-oficiais os es-
criturários que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham nove ou mais anos de antiguidade na categoria e ainda o pessoal que era primeiro-escri-
turário à data da entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho.

6 — São reclassificados em segundos-oficiais os es-
criturários que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham três ou mais anos de antiguidade na categoria e ainda o pessoal que era segundo-escri-
turário à data da entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho.

7 — São reclassificados em terceiros-oficiais os tra-
balhadores que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham mais de um ano de antiguidade na categoria.

8 — O pessoal exercendo presentemente as funções de
escri-
turário-dactilógrafo mantém a categoria até que nela atinja um ano de serviço, altura em que passa a terceiro-oficial.

Artigo 5.º

(Quadro B — Pessoal técnico de contabilidade e de gestão financeira)

1 — Os técnicos coordenadores gerais de contabi-
lidade e de gestão financeira passam a exercer as
funções de director de serviços, em comissão de ser-
viço por tempo indeterminado.

2 — O pessoal que tenha a categoria de técnico
coordenador principal de contabilidade e de gestão
financeira é reclassificado em técnico de contabili-
dade e de gestão financeira principal.

3 — São reclassificados em técnicos de contabilidade
e de gestão financeira de 1.ª classe os técnicos de
contabilidade e de gestão financeira que, em 1 de
Janeiro de 1978, tinham seis ou mais anos de anti-
guidade na categoria e ainda os que eram técnicos
de 1.ª classe à data da entrada em vigor da con-
venção colectiva de trabalho.

4 — São reclassificados em técnicos de contabilidade
e de gestão financeira de 2.ª classe os técnicos de
contabilidade e de gestão financeira que, em 1 de
Janeiro de 1978, tinham menos de seis anos de anti-
guidade na categoria.

5 — São reclassificados em técnicos de contabilidade
e de gestão financeira de 3.ª classe os técnicos de
contabilidade e de gestão financeira na diuturnidade
de transição.

Artigo 6.º

(Quadro C — Pessoal técnico de contencioso)

O pessoal do quadro técnico de contencioso é re-
classificado nos termos do artigo anterior.

Artigo 7.º

(Quadro D — Pessoal técnico de estatística, organização e planeamento)

O pessoal deste quadro é reclassificado nos termos
do artigo 5.º a partir dos técnicos de organização,
estatística, planeamento, apoio e orientação.

Artigo 8.º

(Quadro E — Pessoal técnico de mecanografia e informática)

1 — Os técnicos coordenadores gerais de informá-
tica e os técnicos coordenadores principais de infor-
mática passam a exercer, respectivamente, as funções
de director de serviços e de chefe de divisão.

2 — São reclassificados em analista-chefe os coor-
denadores principais de análise.

3 — São reclassificados em analista de 1.ª classe os
analistas que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham seis
ou mais anos de antiguidade na categoria e ainda os
que eram analistas de 1.ª classe à data de entrada em
vigor da convenção colectiva de trabalho.

4 — São reclassificados em analista de 2.ª classe os
analistas que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham menos
de seis anos de antiguidade na categoria.

5 — São reclassificados em programador-chefe os
coordenadores principais de programação.

6 — São reclassificados em programador de 1.ª classe
os programadores que, em 1 de Janeiro de 1978, ti-
nham seis ou mais anos de antiguidade na categoria
e ainda o pessoal classificado como programador de
1.ª classe à data de entrada em vigor da convenção
colectiva de trabalho.

7 — São reclassificados em programador de 2.ª classe os programadores que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham menos de seis anos de antiguidade na categoria.

8 — São reclassificados em técnico de informática principal os coordenadores principais de recolha de dados.

9 — São reclassificados em técnico de informática de 1.ª classe os técnicos de informática que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham seis ou mais anos de antiguidade na categoria e ainda quem era técnico de 1.ª classe à data de entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho.

10 — São reclassificados em técnico de informática de 2.ª classe os técnicos de informática que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham menos de seis anos de antiguidade na categoria.

11 — São reclassificados em supervisor de operação os coordenadores de operação.

12 — São reclassificados em operador de computador de 1.ª classe e operador de computador de 2.ª classe os operadores de computador que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham, respectivamente, três ou mais anos e menos de três anos de antiguidade na categoria.

13 — São reclassificados em supervisor de registo de dados os coordenadores de recolha de dados.

14 — São reclassificados em operador de registo de dados de 1.ª classe e operador de registo de dados de 2.ª classe os operadores-preparadores de dados que nunca tiveram a categoria de conferente e que, em 1 de Janeiro de 1978, tinham, respectivamente, três ou mais anos e menos de três anos de antiguidade na categoria.

15 — São reclassificados em preparador de dados os operadores-preparadores de dados que, antes da entrada em vigor da convenção colectiva de trabalho, tinham a categoria de conferente.

16 — É reclassificado em administrador de base de dados, planificador, arquivista de suportes e operador de minicomputador quem, à data de entrada em vigor desta portaria, desempenhe as funções inerentes a cada uma das referidas categorias.

17 — São reclassificados em preparador de expedição os auxiliares de informática.

Artigo 9.º

(Quadro F — Pessoal de tradução e correspondência estrangeira)

1 — O pessoal que tenha a categoria de tradutor-correspondente principal é reclassificado em técnico principal de tradução e correspondência estrangeira.

2 — O pessoal que tenha a categoria de tradutor-correspondente é reclassificado em técnico de tradução e correspondência de 1.ª classe e técnico de tradução e correspondência de 2.ª classe, conforme tivesse, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos e menos de seis anos naquela categoria.

3 — Quem tenha a categoria de tradutor-correspondente (diuturnidade de transição) é reclassificado em técnico de tradução e correspondência estrangeira de 3.ª classe.

Artigo 10.º

(Quadro G — Pessoal de laboratório de avaliação de riscos)

1 — Os técnicos coordenadores gerais passam a exercer as funções de director de serviço, em comissão de serviço por tempo indeterminado.

2 — Os técnicos coordenadores principais de prevenção são reclassificados em técnicos de prevenção principais.

3 — Os técnicos de prevenção são reclassificados em técnicos de prevenção de 1.ª e 2.ª classes, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos e menos de seis anos naquela categoria.

4 — Os técnicos analistas são reclassificados nos termos do número anterior.

5 — Os prevencionistas são reclassificados em prevencionista principal, prevencionista de 1.ª classe e prevencionista de 2.ª classe, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos, três ou mais anos e menos de três anos naquela categoria.

6 — Os analistas são reclassificados em analista principal, analista de 1.ª classe e analista de 2.ª classe, nos termos do número anterior.

7 — Os ajudantes de prevencionista são reclassificados em técnicos auxiliares prevencionistas principais, técnicos auxiliares prevencionistas de 1.ª classe e técnicos auxiliares prevencionistas de 2.ª classe, nos termos do n.º 5.

8 — Os preparadores são reclassificados em técnicos auxiliares de laboratório principais, técnicos auxiliares de laboratório de 1.ª classe e técnicos auxiliares de laboratório de 2.ª classe, nos termos do n.º 5.

Artigo 11.º

(Quadro H — Pessoal técnico de serviço social)

1 — Os técnicos coordenadores principais de serviço social são reclassificados em técnico de serviço social principal.

2 — Os técnicos deste quadro são reclassificados em técnico de serviço social de 1.ª classe e 2.ª classe, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos e menos de seis anos naquela categoria.

3 — Os auxiliares de serviço social são reclassificados em técnicos auxiliares de serviço social principais, técnicos auxiliares de serviço social de 1.ª classe e técnicos auxiliares de serviço social de 2.ª classe, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos, três ou mais anos e menos de três anos naquela categoria.

Artigo 12.º

(Quadro I — Pessoal de microfilmagem)

1 — Os técnicos coordenadores principais de microfilmagem são reclassificados em técnicos de microfilmagem principais.

2 — Os demais técnicos deste quadro são reclassificados nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 5.º

3 — Os operadores de microfilmagem e operadores de câmara escura são reclassificados em operadores de microfilmagem principais, de 1.ª classe e de 2.ª classe, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, seis ou mais anos, três ou mais anos e menos de três anos naquelas categorias.

Artigo 13.º

(Quadro J — Pessoal de reprografia)

1 — Os técnicos coordenadores principais são reclassificados em técnicos de reprografia principais.

2 — Os técnicos deste quadro são reclassificados nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 5.º

3 — Os desenhadores são reclassificados em desenhadores principais, desenhadores de 1.ª classe e desenhadores de 2.ª classe, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos, três ou mais anos e menos de três anos naquela categoria.

4 — Os compositores reprográficos são reclassificados em compositores principais, de 1.ª classe ou de 2.ª classe, nos termos do número anterior.

5 — Os operadores são reclassificados em operadores de reprografia de 1.ª classe e de 2.ª classe, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, três ou mais anos e menos de três anos naquela categoria.

6 — Os encadernadores são reclassificados em encadernadores de 1.ª

7 — Os ajudantes de operador e de encadernador são reclassificados, respectivamente, em operadores de reprografia de 3.ª classe e encadernadores de 2.ª classe.

Artigo 14.º

(Quadro L — Pessoal técnico de espirometria e audiometria)

Os espirometristas e auxiliares de audiometria são reclassificados em espirometristas de 1.ª classe e espirometristas de 2.ª classe ou auxiliares de audiometria de 1.ª classe e auxiliares de audiometria de 2.ª classe, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, três ou mais anos e menos de três anos naquelas categorias.

Artigo 15.º

(Quadro M — Pessoal de creches e jardins-de-infância)

1 — Os educadores de infância coordenadores são reclassificados em educadores de infância.

2 — Os vigilantes são reclassificados em monitores.

Artigo 16.º

(Quadro N — Pessoal de fiscalização administrativa dos bairros de casas de renda económica)

Os fiscais administrativos são reclassificados em fiscais administrativos principais, de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª classes e estagiários, conforme tivessem, em 1 de Janeiro de 1978, nove ou mais anos, seis ou mais anos, três ou mais anos e menos de um ano na categoria, respectivamente.

Artigo 17.º

(Quadro P — Pessoal operário)

1 — O pessoal que tenha as categorias de electricista, canalizador ou estucador é reclassificado em electricista, canalizador ou estucador principal, de 1.ª classe e de 2.ª classe, conforme tivesse, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos, três ou mais anos e menos de três anos na categoria.

2 — O pessoal que tenha as categorias de carpinteiro, pedreiro ou pintor é reclassificado em carpinteiro, pedreiro ou pintor de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes, conforme tivesse, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, seis ou mais anos, três ou mais anos e menos de três anos na categoria.

3 — O pessoal que tenha a categoria de cozinheiro é reclassificado em cozinheiro de 1.ª e de 2.ª classes, conforme tivesse, em 1 de Janeiro de 1978, respectivamente, três ou mais anos ou menos de três anos na categoria.

4 — O pessoal que tenha a categoria de servente de pedreiro é reclassificado em ajudante de pedreiro.

Artigo 18.º

(Aprovação de novos quadros e procedimento quando se verifique excesso de trabalhadores na alguma categoria)

1 — No prazo de sessenta dias, contados da data da publicação da presente portaria, as instituições por ela abrangidas deverão remeter ao serviço central competente mapas donde conste o pessoal ao seu serviço, reclassificado nos termos deste diploma, agrupado nos diversos quadros previstos no artigo 8.º

2 — Enquanto não estiverem aprovados os respectivos quadros de pessoal, elaborados com observância do disposto neste diploma, as instituições não poderão fazer qualquer admissão ou promoção de trabalhadores.

3 — Aprovados os novos quadros, nas categorias em que se verifique excesso de pessoal relativamente às dotações não poderá haver qualquer provimento enquanto o excesso não estiver absorvido.

4 — Nas carreiras em que se insiram categorias nas quais, feita a reclassificação, se verifique excesso, os lugares que vagarem serão providos nas categorias dessa carreira onde existam vagas por preencher, considerando-se, para o efeito, que o excesso em qualquer categoria preenche vagas da categoria ou categorias inferiores da mesma carreira, primeiro da imediatamente inferior e depois das seguintes.

Artigo 19.º

(Remunerações)

1 — As remunerações estabelecidas para as categorias do pessoal abrangido pela presente portaria são as constantes do anexo II.

2 — As remunerações do pessoal que desempenhe funções em regime de ocupação parcial serão as das categorias do quadro que lhes correspondem, de harmonia com as funções exercidas, reduzidas proporcionalmente ao horário praticado.

3 — O valor da remuneração horária será calculado pela seguinte fórmula:

$$S/H = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM = Remuneração mensal;

HS = Horário semanal;

S/H = Salário por hora.

4 — A remuneração diária será igual ao produto do valor da hora de trabalho, encontrado a partir da fórmula constante do número anterior, pelo número de horas normais de trabalho diário.

5 — Quando a remuneração mensal não deva ser processada por inteiro, observar-se-á o seguinte:

- a) A quem faltar, no mês, um número de horas inferior a metade do número normalizado de horas mensais, o respectivo valor deve ser descontado à remuneração mensal;
- b) A quem faltar número de horas igual ou superior ao referido na alínea anterior, a remuneração devida será a correspondente ao número de horas de trabalho efectivamente prestado.

6 — Considera-se número normalizado de horas mensais o resultante da aplicação da fórmula $\frac{HS \times 52}{12}$, em que HS é o período de trabalho semanal expresso em horas.

Artigo 20.º

(Garantia de remunerações actuais)

Da aplicação da presente portaria não poderá resultar redução da remuneração actualmente auferida. As remunerações actuais, quando superiores às resultantes da aplicação da presente portaria, manter-se-ão até que, por promoção ou alteração da tabela de remunerações, tal situação deixe de verificar-se.

Artigo 21.º

(Ajudas de custo)

1 — Os trabalhadores, quando ausentes da localidade onde exercem a sua actividade por motivo de serviço, têm direito ao abono diário de ajudas de custo no valor de 600\$, calculadas de harmonia com a tabela que consta do número seguinte.

2 — Pelas deslocações em que a saída da residência de serviço e a entrada se observem dentro de um

período de vinte e quatro horas abonar-se-ão as percentagens seguintes de ajudas de custo:

| Duração | Percentagem |
|--|-------------|
| Mais de quatro horas sem dormida | 40 |
| Mais de oito horas sem dormida | 60 |
| Mais de oito horas com dormida | 100 |

3 — Nas deslocações por dias sucessivos aplicam-se as percentagens referidas no número anterior nos dias da partida e do regresso, devendo observar-se o seguinte:

- a) No caso de haver dormida no dia do início da deslocação e sejam de contar mais de quatro horas até oito horas serão abonados 75 % das ajudas de custo;
- b) No dia do regresso, se a viagem terminar entre as 0 horas e as 6 horas, não será este período considerado no processamento das ajudas de custo.

4 — Só são devidas ajudas de custo pelas deslocações além de 10 km do limite da localidade onde o trabalhador exerce normalmente a sua actividade.

5 — A diária será acrescida de 20 % em caso de deslocação às regiões autónomas e vice-versa.

6 — Nas deslocações ao estrangeiro serão aplicadas as tabelas de ajudas de custo em vigor, em idênticas circunstâncias, para os trabalhadores da função pública.

7 — As instituições deverão adiantar a importância previsível correspondente ao abono de ajudas de custo, caso seja solicitado.

Artigo 22.º

(Despesas com transporte)

1 — O pessoal, quando deslocado por motivo de serviço, tem direito ao pagamento das despesas efectuadas com os transportes que haja utilizado.

2 — O reembolso das despesas com transportes será efectuado, em princípio, mediante a apresentação dos respectivos bilhetes ou recibos comprovativos das deslocações realizadas.

3 — Quando a deslocação se efectue em veículo próprio, em casos de comprovada conveniência de serviço, haverá direito a um subsídio de 5\$ por quilómetro percorrido.

4 — A instituição deverá adiantar a importância previsível das despesas.

Artigo 23.º

(Diuturnidades)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta portaria aplica-se o regime geral de diuturnidades em vigor para os funcionários públicos, considerando-se para o efeito todo o tempo de serviço prestado às instituições de previdência.

2 — Durante o ano de 1978, o pessoal a quem o presente diploma se aplica vencerá apenas três diuturnidades, entrando em vigor em 1 de Janeiro de 1979, em pleno, o regime revisto no número anterior.

Artigo 24.º

(Subsídio de almoço)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria têm direito a subsídio para almoço em condições idênticas às dos funcionários públicos.

Artigo 25.º

(Período de trabalho)

Os trabalhadores abrangidos por esta portaria prestarão quarenta horas de trabalho por semana, em cinco dias, salvo o pessoal do quadro das creches e jardins-de-infância, que prestará trinta e seis horas por semana.

Artigo 26.º

(Antiguidade)

A antiguidade nas categorias em que, por força do presente diploma, se operam as reclassificações conta-se a partir da data em que se preencheram as condições estabelecidas para a reclassificação naquelas categorias.

ANEXO II

Quadros, categorias e vencimentos

| Quadros | Categorias profissionais | Vencimentos mensais |
|--------------------|--|---------------------|
| A, B, C, D, E e G. | Director de serviços | 18 900\$00 |
| A, B, C, D, E e F. | Chefe de divisão | 17 600\$00 |
| B, C, D e F | Técnico principal | |
| E | Analista-chefe | |
| E | Programador de sistemas | |
| E | Programador-chefe | |
| E | Técnico de informática principal | |
| E | Administrador de base de dados | 16 300\$00 |
| G | Técnico de prevenção principal | |
| G | Técnico analista principal | |
| A | Chefe de repartição | 16 300\$00 |
| B, C, D e F | Técnico de 1.ª classe | |
| B | Técnico de contabilidade e administração principal | |
| E | Programador de 1.ª classe | |
| E | Analista de 1.ª classe | |
| E | Técnico de informática de 1.ª classe | |
| E | Supervisor de operação | 16 300\$00 |
| E | Planificador | |
| G | Técnico de prevenção de 1.ª classe | |
| G | Técnico analista de 1.ª classe | |
| G | Previdenciário principal | |
| G | Analista principal | |
| H | Técnico de serviço social principal | 16 300\$00 |
| I | Técnico de microfilmagem principal | |
| J | Técnico de reprografia principal | |

| Quadros | Categorias profissionais | Vencimentos mensais |
|-------------|--|---------------------|
| B, C, D e F | Técnico de 2.ª classe | 14 600\$00 |
| B | Técnico de contabilidade e administração de 1.ª classe | |
| E | Analista de 2.ª classe | |
| E | Programador de 2.ª classe | |
| E | Técnico de informática de 2.ª classe | |
| E | Supervisor de registo de dados | |
| G | Técnico de prevenção de 2.ª classe | |
| G | Técnico analista de 2.ª classe | |
| G | Previdenciário de 1.ª classe | |
| G | Analista de 1.ª classe | |
| H | Técnico de serviço social de 1.ª classe | |
| I | Técnico de microfilmagem de 1.ª classe | |
| J | Técnico de reprografia de 1.ª classe | 13 500\$00 |
| A | Chefe de secção central | |
| B, C, D e F | Técnico de 3.ª classe | |
| L | Espirometrista de 1.ª classe | |
| A | Chefe de secção | 12 400\$00 |
| B | Técnico de contabilidade e administração de 2.ª classe | |
| E | Programador de 3.ª classe | |
| E | Operador de consola | |
| E | Preparador-chefe | |
| E | Analista estagiário | |
| F | Tradutor-correspondente intérprete | |
| G | Previdenciário de 2.ª classe | |
| G | Analista de 2.ª classe | |
| G | Técnico auxiliar previdenciário principal | |
| G | Técnico auxiliar de laboratório principal | |
| H | Técnico de serviço social de 2.ª classe | |
| H | Técnico auxiliar de serviço social principal | |
| I | Técnico de microfilmagem de 2.ª classe | |
| I | Operador de microfilmagem principal | |
| J | Técnico de reprografia de 2.ª classe | |
| J | Desenhador principal | |
| J | Compositor principal | |
| L | Espirometrista de 2.ª classe | 11 500\$00 |
| A | Adjunto de chefe de secção | |
| A | Primeiro-oficial | 11 200\$00 |
| E | Operador de computador de 1.ª classe | |
| E | Monitor | |
| E | Arquivista de suportes | |
| E | Programador estagiário | |
| E | Técnico estagiário | 11 000\$00 |
| E | Operador de computador de 2.ª classe | |
| E | Operador de registo de dados de 1.ª classe | |
| E | Preparador de dados | |
| E | Operador de minicomputador | |
| F | Tradutor-correspondente | |
| G | Técnico auxiliar previdenciário de 1.ª classe | |

| Quadros | Categorias profissionais | Vencimentos mensais |
|---------|--|---------------------|
| G | Técnico auxiliar de laboratório de 1.ª classe | 11 000\$00 |
| H | Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª classe | |
| I | Técnico de microfilmagem de 3.ª classe | |
| I | Operador de microfilmagem de 1.ª classe | |
| J | Técnico de reprografia de 3.ª classe | |
| J | Desenhador de 1.ª classe | |
| J | Compositor de 1.ª classe | |
| L | Ajudante de audiometria de 1.ª classe | |
| M | Educador de infância | |
| N | Fiscal administrativo principal | |
| G | Técnico auxiliar prevencionista de 2.ª classe | 10 300\$00 |
| G | Técnico auxiliar de laboratório de 2.ª classe | |
| H | Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª classe | |
| I | Operador de microfilmagem de 2.ª classe | |
| J | Desenhador de 2.ª classe | |
| J | Compositor de 2.ª classe | |
| L | Ajudante de audiometria de 2.ª classe | |
| A | Segundo-oficial | 10 200\$00 |
| E | Operador de registo de dados de 2.ª classe | |
| E | Operador de computador estagiário | |
| N | Fiscal administrativo de 1.ª classe | |
| J | Operador de reprografia de 1.ª classe | 9 500\$00 |
| J | Encadernador de 1.ª classe | |
| P | Electricista principal | |
| P | Canalizador principal | |
| P | Estucador principal | |
| M | Auxiliar de educação | 9 000\$00 |
| O | Ecónomo | |
| P | Electricista de 1.ª classe | |
| P | Canalizador de 1.ª classe | |
| P | Estucador de 1.ª classe | |
| A | Terceiro-oficial | 8 600\$00 |
| E | Preparador de expedição | |
| E | Operador de registo de dados estagiário | |
| E | Preparador de dados estagiário | |
| J | Operador de reprografia de 2.ª classe | |
| J | Encadernador de 2.ª classe | |
| N | Fiscal administrativo de 2.ª classe | |
| P | Electricista de 2.ª classe | |
| P | Canalizador de 2.ª classe | |
| P | Estucador de 2.ª classe | |
| P | Carpinteiro de 1.ª classe | |
| P | Pedreiro de 1.ª classe | |
| P | Pintor de 1.ª classe | |
| P | Cozinheiro de 1.ª classe | |
| N | Fiscal administrativo de 3.ª classe | 8 100\$00 |
| O | Encarregado de instalações | |
| P | Carpinteiro de 2.ª classe | |

| Quadros | Categorias profissionais | Vencimentos mensais |
|---------|---|---------------------|
| P | Pedreiro de 2.ª classe | 8 100\$00 |
| P | Pintor de 2.ª classe | |
| P | Cozinheiro de 2.ª classe | |
| A | Escriturário-dactilógrafo | 7 700\$00 |
| I | Ajudante de microfilmagem | |
| J | Operador de reprografia de 3.ª classe | |
| M | Monitor | |
| N | Fiscal administrativo estagiário | |
| O | Telefonista | |
| O | Motorista | |
| O | Porteiro | |
| O | Estafeta | |
| P | Ajudante de electricista | |
| P | Ajudante de canalizador | |
| P | Ajudante de estucador | |
| P | Carpinteiro de 3.ª classe | |
| P | Pedreiro de 3.ª classe | |
| P | Pintor de 3.ª classe | |
| P | Jardineiro | |
| O | Contínuo | 7 200\$00 |
| O | Servente de armazém | |
| O | Servente de cantina | |
| P | Ajudante de carpinteiro | |
| P | Ajudante de pedreiro | |
| P | Ajudante de pintor | |
| O | Servente | 6 800\$00 |

Os encarregados do pessoal dos quadros complementar e operário têm direito à remuneração correspondente ao escalão imediatamente superior ao fixado para a maior categoria das profissões do pessoal por eles chefiado.

ANEXO III

Funções inerentes aos quadros e categorias profissionais previstos na presente portaria

1 — *Quadro de pessoal administrativo.* — Compete ao director de serviços, ao chefe de repartição e ao chefe de secção, fundamentalmente, coordenar e orientar o funcionamento dos serviços a seu cargo.

Compete ao adjunto de chefe de secção coadjuvar o chefe de secção.

Compete ao primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial e ao escriturário-dactilógrafo a realização de tarefas inerentes ao tratamento habitual de informação e documentação; a transcrição em dactilografia de relatórios, cartas, ofícios e outros documentos; a transcrição dactilográfica de papéis-cera (*stencils*) para reprodução de textos e execução de outros trabalhos, o recebimento, conferência e armazenamento de artigos e material, bem como o registo e *contrôle* da existência e respectivos fornecimentos; a execução de todos os trabalhos de registo e processamento de dados por meio de máquinas de contabilidade.

2 — *Quadro de pessoal técnico de contabilidade e de gestão financeira.* — Compete genericamente ao pessoal técnico de contabilidade a orientação e coordenação de todos os serviços de contabilidade central e auxiliar das instituições.

Compete ao pessoal técnico de gestão financeira elaborar orçamentos de administração e das modalidades de benefícios compreendidos nos regimes gerais e especiais; analisar e acompanhar a execução orçamental a nível nacional e elaborar a conta corrente de tesouraria de cada instituição relativa ao movimento das receitas e despesas; proceder à análise e determinação da compensação financeira definitiva, tendo em atenção as normas legais aplicáveis; elaborar a conta de gerência e o balanço conjunto relativamente ao regime geral e especial; elaborar esquemas, programas e regras de actuação, bem como acompanhar o funcionamento dos serviços de contabilidade das instituições, de forma permanente e sistemática, promovendo a uniformização e aperfeiçoamento de conceitos e processos técnicos de trabalho; estudar e propor princípios orientadores da execução da compensação financeira de regimes; estudar e propor o regime financeiro a vigorar em convenções internacionais com vista ao reembolso das despesas resultantes da sua aplicação; determinar o valor das capitações e proceder à regularização de contas com os organismos de segurança social dos países com os quais se estabeleceram acordos de segurança social.

3 — *Quadro de pessoal técnico de contencioso.* — Compete ao pessoal técnico de contencioso a orientação geral dos processos na fase contenciosa, a emissão de pareceres jurídicos, a elaboração de minutas de escrituras, contratos e outros documentos de natureza jurídica, bem como a representação da instituição nos tribunais e outros serviços públicos e administrativos; compete-lhe, ainda, acompanhar os processos em tribunal, proceder a averiguações para recolha de elementos necessários nos processos de execução, designadamente sobre a existência de bens penhoráveis, e acompanhar, quando conveniente, os funcionários judiciais em diligências que interessem ao andamento dos processos pendentes.

4 — *Quadro de pessoal técnico de estatística, organização e planeamento.* — Compete genericamente ao pessoal técnico destes serviços o estudo e acompanhamento da organização do trabalho administrativo com vista à obtenção de maior eficiência e produtividade; o estudo da racionalização e normalização dos impressos; implantação racional dos serviços e locais de trabalho; o estudo das especificações tecnológicas do material e mobiliário necessários para a execução de novas tarefas ou modificação das existentes; a promoção da necessária informação e coordenação em tudo o que se refira ao desenvolvimento do trabalho administrativo, procurando a melhor ligação entre os diversos serviços e participando em reuniões de trabalho.

Compete-lhe ainda colaborar nas acções de formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores da instituição; o estudo e análise programática das estatísticas; o estudo conducente à melhoria das relações entre a instituição e os respectivos utentes; a realização dos pareceres técnicos e dos estudos que foram determinados pela direcção; o apoio e orientação aos serviços centrais e periféricos da instituição.

5 — *Quadro de pessoal técnico de mecanografia e informática.* — Compete aos directores de serviços e

chefes de divisão orientar, coordenar e controlar os serviços sob a sua direcção.

Compete ao analista-chefe:

- a) Orientar e chefiar um serviço de análise, conceber novos sistemas de informação e coordenar os projectos de maior complexidade;
- b) Estudar e criticar os sistemas de informação e realizar auditorias técnicas;
- c) Efectuar estudos e análises de custos e determinar custos padrão;
- d) Participar com os utilizadores no estabelecimento de programas de trabalho ou planos directores para a informatização dos serviços.

Compete ao analista de 1.ª classe:

- a) Realizar ou participar em trabalhos de análise funcional e redigir o caderno de aplicação;
- b) Efectuar entrevistas com os utilizadores e elaborar relatórios;
- c) Definir os circuitos adequados para obtenção, tratamento, difusão e armazenamento das informações;
- d) Efectuar estudos de organização nas áreas de estrutura e funcionamento, designadamente:

Estudar e racionalizar formulários e outros documentos de trabalho cujos elementos devam ser tratados automaticamente;

Analisar fluxos de trabalho, preparando as respectivas rotinas gráficas;

Projectar questionários, fichas e outros documentos para registo de dados e informações;

- e) Projectar os formatos de introdução dos dados e os mapas para obtenção de resultados;
- f) Efectuar a revisão tipográfica dos impressos intervenientes no projecto em que esteja participando;
- g) Preparar os manuais de apoio do utilizador na implementação e exploração dos sistemas;
- h) Esclarecer complementarmente os programadores durante a fase de programação;
- i) Criar os jogos de ensaio necessários para comprovação das rotinas;
- j) Participar nas testagens finais dos programas e aprovar a rotina e o caderno de exploração elaborado pelos programadores, acompanhando o desenrolar dos trabalhos durante a fase de implementação;
- l) Ministras cursos, seminários ou palestras sobre assuntos ligados à sua actividade;
- m) Estudar as leis e regulamentos que interfiram no tratamento da informação a cargo da instituição, adiantando as sugestões pertinentes para cada caso;
- n) Acompanhar a evolução do material e dos suportes lógicos;
- o) Assistir o responsável pelo projecto a que se encontre adstrito, ou coordenar ele próprio um projecto de complexidade adequada à sua experiência e formação.

Competem ao analista de 2.^a classe as funções do analista de 1.^a classe, sob a supervisão deste.

Compete ao programador de sistema:

- a) Assegurar o funcionamento do sistema de exploração e sua actualização, segundo as instruções do construtor;
- b) Elaborar os programas utilitários particulares e as macroinstruções necessárias à utilização do sistema;
- c) Colaborar na elaboração dos programas ou módulos que exijam um conhecimento mais profundo das possibilidades do material;
- d) Apoiar os programadores de aplicações na utilização das macroinstruções, programas utilitários e outros suportes lógicos;
- e) Participar na identificação das causas de incidentes de exploração;
- f) Criar ou implementar e manter actualizados os suportes lógicos adoptados pela instituição, bem como realizar estudos para fundamentar decisões nesse domínio;
- g) Contribuir para o estabelecimento de normas de procedimento e documentação e realizar auditorias técnicas;
- h) Colaborar em cursos da sua especialidade;
- i) Preparar manuais e publicações técnicas.

Compete ao programador-chefe:

- a) Orientar e chefiar um serviço de programação;
- b) Planificar as tarefas de programação e a sua distribuição;
- c) Controlar a actividade do pessoal de programação;
- d) Orientar a formação dos programadores estagiários.

Compete ao programador de 1.^a classe:

- a) Estudar o caderno de análise e obter as explicações complementares;
- b) Identificar, das fases de tratamento, os programas a elaborar;
- c) Segmentar cada unidade de tratamento em módulos lógicos;
- d) Codificar programas ou módulos na linguagem escolhida e velar pela aderência geral às normas de execução de programas e sua documentação;
- e) Assegurar a optimização da utilização do equipamento, tendo em atenção os recursos de *software* disponíveis;
- f) Identificar os programas utilitários e as macroinstruções necessárias à elaboração do programa;
- g) Preparar trabalhos de assemblagem, compilação e ensaio;
- h) Elaborar os cadernos de programação e documentar os programas segundo as normas adoptadas por forma que a sua manutenção possa ser realizada por outro programador, incluindo o fluxograma nos casos em que tal seja norma;
- i) Elaborar o manual de exploração;
- j) Colaborar em cursos de programação.

Competem aos programadores de 2.^a e de 3.^a classes as funções do programador de 1.^a classe, sob a supervisão deste.

Compete ao técnico de informática principal:

- a) Implantar racionalmente os centros de recolha de dados;
- b) Coordenar as actividades de correspondência informática e de recolha de dados;
- c) Assegurar em boas condições a ligação ao banco de dados, centros processadores e aos serviços utilizadores;
- d) Colaborar com o chefe de divisão e substituí-lo nos seus impedimentos.

Compete aos técnicos de informática de 1.^a e 2.^a classes:

- a) Colaborar em estudos gerais de informática e na realização de pareceres técnicos;
- b) Dirigir sectores de informação e documentação informática;
- c) Participar na organização de planos anuais de formação de modo a proporcionar a valorização continuada do pessoal do quadro e a adaptar aos métodos de trabalho dos centros o pessoal que venha a ser recrutado;
- d) Estabelecer ligação com organismos ou entidades utilizadoras dos serviços de informática.

Compete ao supervisor de operação:

- a) Conhecer os efeitos e os produtos finais dos programas em exploração;
- b) Supervisionar todas as actividades do turno em que está integrado e assegurar a ligação interturnos;
- c) Avaliar a qualidade e produtividade dos operadores em exercício e apoiá-los tecnicamente;
- d) Zelar pela segurança do sistema e das aplicações e tomar as medidas adequadas;
- e) Contribuir para a actualização dos manuais de operação;
- f) Documentar toda a actividade do turno de operação;
- g) Assegurar a eficiente comunicação com os outros sectores de exploração;
- h) Controlar a utilização e rendimento do equipamento, assegurando o cumprimento da planificação de trabalhos.

Compete ao operador de consola:

- a) Assegurar o normal funcionamento do sistema, diagnosticar as causas de interrupção e promover o reatamento e a recuperação dos ficheiros;
- b) Fornecer à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração;
- c) Controlar a execução dos programas e interpretar as mensagens da consola;
- d) Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho em computador e supervisionar as actividades do turno em que está integrado;
- e) Documentar o trabalho realizado.

Compete ao operador de computador de 1.ª classe:

- a) Fornecer à unidade central de processamento instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração;
- b) Controlar a execução dos programas e interpretar as mensagens da consola;
- c) Documentar o trabalho realizado.

Compete ao operador de computador de 2.ª classe:

- a) Accionar e manipular o equipamento periférico do sistema e suportes de informação inerentes;
- b) Accionar e manipular o equipamento periférico autónomo;
- c) Verificar o bom funcionamento do equipamento periférico;
- d) Salvar a boa conservação dos suportes e colaborar na sua identificação e arquivo.

Compete ao supervisor de registo de dados:

- a) Superintender em todo o pessoal do respectivo turno;
- b) Distribuir o trabalho pelos operadores de registo de dados;
- c) Controlar o rendimento e a qualidade dos resultados obtidos;
- d) Velar pelo cumprimento dos prazos de execução;
- e) Assegurar as relações com os outros sectores de exploração;
- f) Manter actualizados os manuais de operação do equipamento de registo de dados;
- g) Zelar pelo bom funcionamento das máquinas e providenciar pela sua rápida reparação;
- h) Orientar a formação dos operadores de registo de dados estagiários;
- i) Detectar os pontos de estrangulamento na execução das tarefas e providenciar ou tomar as medidas adequadas para a sua eliminação.

Compete ao monitor operar no posto monitor da unidade central de um sistema de multiteclados, efectuando, nomeadamente, as operações de transferência de discos para banda, impressão, criação de formatos, manutenção de formatos, entrada de ficheiros e gestão do sistema.

Compete ao operador de registo de dados de 1.ª classe:

- a) As funções que integram o conteúdo funcional do operador de registo de dados de 2.ª classe, embora de maior complexidade, nomeadamente a elaboração de cartões-programa ou seu equivalente, conforme o equipamento;
- b) Seleccionar e fazer executar os programas necessários;
- c) Executar todas as operações atinentes ao funcionamento dos equipamentos eventualmente acoplados;
- d) Executar todas as avaliações de dados e circuitos necessários à obtenção de resultados certos.

Compete ao operador de registo de dados de 2.ª classe:

- a) Transcrever para suporte adequado o conteúdo dos documentos de origem;
- b) Verificar a conformidade dos registos efectuados com os dados originais;
- c) Executar todas as operações atinentes ao funcionamento e optimização do equipamento;
- d) Detectar as avarias do equipamento a que está adstrito e comunicá-las com vista à sua reparação.

Compete ao preparador-chefe:

- a) Supervisionar a entrada de documentos e a saída de trabalhos;
- b) Controlar a progressão dos trabalhos desde o serviço de origem até ao serviço destinatário;
- c) Organizar as verificações e correcções de trabalho;
- d) Chefiar os preparadores e contribuir para a sua formação;
- e) Assegurar-se da execução dos registos necessários.

Compete ao preparador de dados:

- a) Registrar a entrada de documentos de origem e a saída de trabalhos;
- b) Preparar documentos para colheita de dados e proceder à sua codificação, se necessário;
- c) Analisar os documentos fornecidos para a colheita de dados;
- d) Controlar a exactidão dos documentos de origem.

Compete ao administrador de base de dados:

- a) Organizar a base de dados, compreendendo:
 - Definição da estrutura dos dados;
 - Atribuição da nomenclatura única;
 - Definição de estratégias de pesquisa;
 - Segurança;
 - Definição da estratégia de carregamento da base de dados;
 - Supervisão da adição de novas áreas;
- b) Gerir a base de dados, nomeadamente no que respeita a:
 - Utilização;
 - Tempo de resposta;
 - Segurança;
- c) Reorganizar a base de dados.

Compete ao planificador:

- a) Participar na elaboração do planeamento geral;
- b) Planificar os trabalhos a executar diariamente;
- c) Zelar pela observância dos prazos previstos;
- d) Contabilizar os tempos de exploração, das avarias, das paragens e operações de manutenção;
- e) Assinalar os atrasos e desvios dos tempos previstos;

- f) Propor alterações ao planeamento a fim de evitar períodos de sobrecarga ou de subutilização;
- g) Manter em dia o registo dos trabalhos a executar e controlar a sua efectivação.

Compete ao arquivista de suportes:

- a) Assegurar a disponibilidade dos suportes de informação necessários aos trabalhos a executar;
- b) Arquivar os suportes utilizados;
- c) Assegurar a manutenção, identificação e classificação dos ficheiros;
- d) Gerir o *stock* de bandas, discos e outros suportes magnéticos virgens;
- e) Gerir os suportes em uso, tendo em atenção a sua vida útil, desgastes e reutilização;
- f) Assinalar os suportes deteriorados durante um processamento ou que tenham provocado avarias durante a fase de exploração, anotando as causas da ocorrência.

Compete ao operador de minicomputador:

- a) Accionar e manipular o minicomputador, o respectivo equipamento periférico e suportes de informação inerentes;
- b) Introduzir directamente dados no minicomputador;
- c) Verificar o bom funcionamento do equipamento;
- d) Salvaguardar o bom funcionamento do equipamento;
- e) Salvaguardar a boa conservação dos suportes e cuidar da sua identificação e arquivo.

Compete ao preparador de expedição:

- a) Executar operações de corte e acabamento de mapas emitidos pela impressora;
- b) Proceder à selagem e preparar a expedição para os diferentes utilizadores.

6 — *Quadro de pessoal de tradução e correspondência estrangeira.* — Compete genericamente ao pessoal destes serviços efectuar as traduções e retroversões de documentos, ofícios, cartas, relatórios e ainda intervir como intérprete nas reuniões em que participem entidades estrangeiras, nomeadamente nos serviços de negociação e revisão de acordos internacionais.

7 — *Quadro de pessoal de laboratório de avaliação de riscos.* — Compete, genericamente, ao pessoal de laboratório de avaliação de riscos estudar as actividades mais carecidas em matéria de prevenção; elaborar planos de estudo de empresas a nível regional, sectorial ou por actividade; prever os meios humanos e técnicos necessários e adequados para o cabal cumprimento dos programas; estudar técnicas laboratoriais que mais satisfaçam a cada tipo de análises; estudar os riscos específicos de cada actividade; colaborar na elaboração de medidas de prevenção; participar na formação técnica do pessoal.

Compete-lhe, ainda, montar, realizar e orientar as análises laboratoriais, fazendo a análise crítica dos resultados obtidos; realizar as análises laboratoriais de rotina; manter a aparelhagem em condições de funcionamento; prever *stocks* de reagentes e de material

acessório; realizar colheitas e análises nas empresas; anotar as deficiências técnicas de prevenção colectiva em cada zona do posto de trabalho; verificar em que postos de trabalho os trabalhadores usam dispositivos de protecção individual e se estes estão a ser correctamente usados.

8 — *Quadro de pessoal técnico de serviço social.* — Compete, genericamente, ao pessoal de serviço social estudar e definir normas gerais de programação, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; proceder à análise e investigação de problemas do serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; prestar apoio técnico e emitir pareceres sobre os assuntos submetidos à sua apreciação; orientar e coordenar tecnicamente a actividade dos profissionais do serviço social que estejam sob a sua dependência hierárquica; elaborar e apresentar à direcção a programação da actividade a desenvolver, bem como relatórios periódicos do trabalho realizado; assegurar e promover a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades.

Compete-lhe, ainda, proporcionar aos beneficiários e seus familiares os meios de resolução dos problemas resultantes da inadequação entre situações individuais e os sistemas de benefícios; dar parecer sobre os pedidos de concessão de subsídios extraordinários através de meios existentes e acompanhar a utilização dos mesmos nos casos em que for necessário; promover a divulgação dos princípios informadores da segurança social, esclarecendo os beneficiários e seus familiares sobre os respectivos direitos e deveres regulamentares.

9 — *Quadro de pessoal de microfilmagem.* — Compete, genericamente, ao pessoal de microfilmagem reproduzir em microfilmes os livros ou documentos que devam ser conservados em arquivos por certo prazo, organizar e manter os arquivos de microfilmes e respectivos registos, efectuar a reprodução documental dos elementos conservados em microfilme (fotocópias) e elaborar o respectivo registo de emissão.

10 — *Quadro de pessoal de reprografia.* — Compete ao pessoal de reprografia estudar as técnicas e executar os trabalhos de reprodução de documentos, conceber e realizar o material gráfico destinado a livros, folhetos, logotipos, papel de carta, impressos, organogramas, etc., e, em geral, realizar todos os trabalhos gráficos compatíveis com o equipamento específico de que disponha a instituição.

11 — *Quadro de pessoal de espirometria e audiometria.* — Compete aos espirometristas a execução de exames funcionais respiratórios, electrocardiogramas e vectocardiogramas; compete-lhes ainda a determinação de garimetria arterial e a realização de colheitas de sangue para determinação da velocidade de sedimentação; a determinação dos valores dos exames funcionais respiratórios; a preparação, limpeza e desinfecção de todo o material afecto à sua actividade; a reprodução electrónica das telerradiografias do tórax e trabalho de câmara escura.

Compete aos audiometristas fazer o traçado audiométrico dos níveis sonoros em função das frequências.

12 — *Quadro de pessoal dos infantários e jardins-escolas.* — Compete às educadoras de infância o con-

tacto directo com as crianças; a coordenação, orientação e dinamização das auxiliares de educação e das monitoras; no respectivo sector de actuação; a orientação psicopedagógica das crianças à sua responsabilidade, a colaboração efectiva na equipa de trabalho local, tendo em vista o funcionamento harmónico do estabelecimento.

Compete às auxiliares de educação coadjuvar as educadoras no exercício da sua actividade.

Compete às monitoras, para além do contacto directo com as crianças, sob orientação técnica das educadoras de infância ou das auxiliares de educação, a realização de compras necessárias ao estabelecimento; a confecção de ementas, em colaboração com o médico assistente e as educadoras de infância; o *contrôle* do material inventariado, com excepção do material didáctico; a conservação e substituição de roupa; a coordenação e orientação de trabalho das serventes; a gestão do fundo de maneo e trabalho de carácter burocrático. Compete-lhes, ainda, prestar assistência às crianças em transportes, nas refeições e no recreio; vigiar as crianças no período de repouso e no pavilhão das aulas, apoiar os docentes e limpar as instalações.

13 — *Quadro de pessoal de fiscalização administrativa dos bairros de casas de renda económica.* — Compete aos fiscais zelar pela administração e conservação dos imóveis:

- a) Contactando directamente os inquilinos, seus familiares, porteiros e pessoal de limpeza, com vista ao esclarecimento de dúvidas e à recolha de reclamações a apresentar junto da Caixa Nacional de Pensões;
- b) Verificando a ocorrência de pequenas e grandes avarias, tanto nos fogos como nos próprios prédios, e providenciando junto da Caixa Nacional de Pensões no sentido da sua reparação;
- c) Estabelecendo contacto permanente entre os utentes dos bairros e os serviços competentes da Caixa Nacional de Pensões.

14 — *Quadro de pessoal complementar.* — Compete, genericamente, ao pessoal deste quadro as atribuições normais dos profissionais das correspondentes categorias.

Ao ecónomo cabe, nomeadamente, comprar, armazenar, conservar e distribuir as mercadorias e artigos diversos destinados ao refeitório; receber os produtos e ser responsável pela sua conservação; elaborar as requisições a fornecedores; ordenar e vigiar a limpeza e higiene de todos os locais do refeitório, etc.; desempenhar pequenos serviços administrativos relacionados com a sua actividade.

Compete, designadamente, ao contínuo auxiliar o exercício de funções complementares dos serviços administrativos, fazendo recados, transportando objectos ou volumes, entregando correspondência, auxiliando os serviços de arquivo, orientando o público e comunicando visitas e, acidentalmente, por impedimento temporário dos respectivos trabalhadores, servir de telefonista e de porteiro.

Compete, normalmente, ao servente de armazém tratar do transporte dos artigos, efectuar cargas e descargas, fazer embalagens, proceder a arrumação e executar outros serviços análogos.

Compete ao servente de cantina, normalmente, auxiliar a preparação dos alimentos destinados às refeições, participando na confecção e elaboração de pratos; distribuir os acompanhamentos, empratar frutas e saladas, servir no bar, executar a limpeza da cozinha/refeitório, do bar e respectivos utensílios, etc.

Compete, genericamente, à servente proceder a serviços de limpeza, arrumações e outros serviços análogos.

15 — *Quadro de pessoal operário.* — Competem ao pessoal deste quadro as atribuições normais das respectivas profissões.

O Secretário de Estado da Administração Pública, *José Dias dos Santos Pais*. — O Secretário de Estado do Orçamento, *Alberto José dos Santos Ramalheira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado da Segurança Social, *Vitor Manuel Gomes Vasques*.

Decreto-Lei n.º 97/77: regulamentação do trabalho de estrangeiros em território português — Aviso (v. «Bol. Trab. Emp.», 2.ª série, n.º 3, Mar./77, p. 280)

1 — Chama-se a atenção das entidades patronais que utilizem ou pretendam utilizar os serviços de indivíduos de nacionalidade estrangeira para a obrigatoriedade de darem cumprimento ao determinado no Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 de Março, diploma que presentemente regulamenta o trabalho de estrangeiros no nosso país.

2 — Aquele decreto-lei abrange não só os estrangeiros que façam parte do quadro do pessoal das

entidades referidas como os que, ainda que não remunerados, prestem qualquer serviço em que elas estejam interessadas, utilizando, para o efeito, as suas instalações ou dependências.

3 — O Decreto-Lei n.º 97/77 também se aplica em relação aos estrangeiros já ao serviço das empresas ao abrigo de autorizações de trabalho temporárias concedidas pelo Ministério do Trabalho.

No entanto, só haverá de proceder de harmonia com o determinado naquele diploma relativamente à apresentação de adequado contrato para registo cerca de trinta dias antes do termo da autorização de trabalho que havia sido concedida durante a vigência da Lei n.º 4/72, de 30 de Maio.

4 — Para mais completo esclarecimento podem os interessados contactar os serviços da inspecção do trabalho junto das delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho ou a Direcção-Geral do Trabalho (2.ª Repartição, 6.ª Secção), na Praça de Londres, 7.º, em Lisboa.

Início de vigência dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1 — O n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, determina que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho entram em vigor nos mesmos termos das leis.

2 — Quanto a estas, dispõe hoje o artigo 2.º da Lei n.º 3/76 que entram em vigor, no continente, no quinto dia após a publicação, nos Açores e Madeira, no décimo, e em Macau e no estrangeiro, no trigésimo, não se contando para o efeito o dia da publicação.

3 — Perante as dúvidas que têm surgido quanto a saber se o referido prazo de *vacatio legis* se deverá contar a partir da data da publicação, que será a constante do número do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que o instrumento de regulamentação colectiva vem impresso, ou da efectiva distribuição do mesmo, nos casos em que não sejam coincidentes, e atenta a necessidade de uniformizar o critério de interpretação a seguir, esclarece-se que o entendimento do Ministério do Trabalho é o seguinte:

A publicação das leis, como dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, tem por fina-

lidade e razão de ser tornar conhecidos dos seus destinatários os comandos normativos aí contidos. Assim, publicar não pode significar apenas inserir ou imprimir, mas, antes, tornar público, dar conhecimento público: ora, tal só se realiza com a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego*, único momento a partir do qual o acesso ao seu conteúdo se torna possível. Terá, pois, de considerar-se como momento da publicação, para os efeitos em causa, a data a partir da qual se procede à distribuição do *Boletim*, data essa que, em caso de dúvida, deverá ser indicada pelos serviços competentes do Ministério (Serviço de Informação Científica e Técnica). Este entendimento coincide, aliás, com a jurisprudência constante sobre o assunto (v. g. Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, tribunal pleno, de 14 de Maio de 1970).

Ministério do Trabalho, 18 de Janeiro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho para os fabricantes de anúncios luminosos e de candeeiros e artigos de «ménage»

Considerando que, desde Junho de 1976, as várias organizações sindicais interessadas têm tentado sem êxito a celebração de uma convenção colectiva de trabalho com as Associações dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e dos Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage do Norte, por recusa destas em negociar;

Considerando que as mesmas associações patronais se recusaram igualmente em participar na comissão técnica nomeada por despacho de 13 de Abril de 1977 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, de 15 de Abril de 1977), para proceder aos estudos preparatórios da emissão da portaria de regulamentação de trabalho para a indústria de fabricação de material eléctrico e electrónico;

Considerando que esta recusa impossibilitou a comissão de estudar de modo conveniente a caracterização da actividade desenvolvida pelas empresas que aquelas associações patronais representam e os seus aspectos específicos, os quais, por força do despacho de constituição, deveriam ser respeitados na regulamentação a estabelecer;

Considerando a urgência em actualizar a regulamentação colectiva de trabalho vigente nos referidos subsectores de actividade;

Considerando que pela recusa das associações patronais em negociar, inicalmente referida, se consideram preenchidos os requisitos exigidos pelo n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro (com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro);

Nestes termos, determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo 21.º do referido decreto-lei:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios da regulamentação colectiva de trabalho para os subsectores de fabricação de anúncios luminosos e fabricação de candeeiros e artigos de *ménage*.

2 — A comissão técnica terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;

Um representante do Ministério do Plano e Coordenação Económica;

Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;

Dois representantes das associações patronais interessadas, sendo um da Associação de Fabricantes de Candeeiros e Artigos de *Ménage* do Norte e outro da Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos;

Dois representantes das associações sindicais interessadas.

Ministério do Trabalho, 18 de Janeiro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para alguns trabalhadores ao serviço da Petrolgal não abrangidos pelo ACT publicado no «Bol. Trab. Emp.», n.º 42/77.

Considerando que foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 1977, um acordo colectivo de trabalho celebrado entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e os sindicatos representativos do seu pessoal;

Considerando que houve sindicatos que, embora participassem nas negociações, não assinaram o texto final do ACT, entretanto depositado e publicado, como, por exemplo, o Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho e o Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul;

Considerando que estão preenchidos os requisitos para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Nestes termos e ao abrigo da mesma disposição legal, é criada uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço da Petrolgal não abrangidos pelo acordo colectivo

de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 1977, a qual funcionará em Lisboa e terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;

Dois representantes do conselho de gerência da empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal;

Dois representantes dos sindicatos interessados.

Na efectivação dos estudos que lhe ficam cometidos, a comissão técnica deverá respeitar o princípio da uniformidade dos estatutos jus-laborais nas empresas públicas, tendo em atenção, portanto, o conteúdo do acordo colectivo de trabalho já celebrado pela Petrolgal.

Ministério do Trabalho, 18 de Janeiro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto, abrangendo várias profissões adstritas àquele sector

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, foi publicado um contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do distrito do Porto abrangendo trabalhadores representados pelo

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto.

Tendo-se frustrado as tentativas levadas a cabo pelos restantes sindicatos subscritores da proposta sindical

inicial do aludido contrato colectivo — Sindicato dos Electricistas do Norte e outros — de negociar com as associações patronais representativas do sector, dada a recusa destas, e atenta a conveniência em proceder à uniformização das condições laborais dos trabalhadores ao serviço do comércio retalhista do distrito do Porto, foi constituída, por despacho publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23/76, de 15 de Dezembro, uma comissão técnica para elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o referido sector, abrangendo os trabalhadores representados por aqueles sindicatos.

Por outra via, a negociação da revisão do contrato colectivo de trabalho do comércio retalhista do distrito do Porto, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 1/76, de 15 de Janeiro — trabalhadores de escritório e outros —, entre as entidades nele outorgantes atingiu uma situação de impasse, excepção feita aos Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Norte e dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante e à Associação dos Comerciantes do Porto, que vieram a celebrar uma convenção autónoma, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44/77, de 29 de Novembro.

Considerando que, em momento posterior, as demais associações sindicais intervenientes no referido processo de revisão, manifestando desinteresse em prosseguir com o mesmo, apresentaram uma proposta de contrato colectivo de trabalho semivertical para o comércio retalhista do distrito do Porto, no que foram acompanhadas pelos sindicatos abrangidos pelo citado despacho de constituição de comissão técnica;

Considerando que as associações patronais destinatárias daquela proposta se têm recusado a negociar;

Considerando que o citado contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes do Porto e os Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Norte e dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante apenas é passível de extensão ao concelho do Porto e dada a recusa das demais associações patronais do sector em negociar com os sindicatos outorgantes;

Atento não se afigurar aconselhável a emissão de várias portarias de regulamentação de trabalho autónomas para os diversos sectores profissionais do comércio

retalhista do distrito do Porto, antes devendo, através de um único instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, proceder-se à disciplina laboral daquela actividade;

Considerando que se encontram preenchidos os requisitos exigidos pelo artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Ouvidos os Ministérios interessados:

Determino, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do citado diploma legal:

1 — A constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector do comércio retalhista do distrito do Porto, abrangendo trabalhadores de várias profissões enquadradas em diversas associações sindicais, nomeadamente o Sindicato dos Electricistas do Norte, dos Técnicos de Desenho, da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto, dos Trabalhadores de Armazéns, dos Carpinteiros e Ofícios Correlativos, dos Operários das Indústrias de Madeiras, dos Trabalhadores de Vestuário e dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza, dos Escritórios do Porto, dos Técnicos de Vendas, dos Cobradores, dos Telefonistas do Porto, dos Engenheiros Técnicos do Norte e dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante, com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Três representantes dos sindicatos interessados;

Três representantes das associações patronais.

2 — Relativamente aos trabalhadores representados ou representáveis pelos Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Norte e dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante, os estudos a levar a cabo pela comissão técnica não abrangerão a área do concelho do Porto.

Ministério do Trabalho, 18 de Janeiro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT sobre os pontos controvertidos do CCT para a ind. de guarda-sóis

Em 8 de Abril de 1977 o Sindicato Livre dos Operários Fabricantes de Guarda-Sóis e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto apresentou à Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios uma proposta de revisão da convenção publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976.

Considerando que na sua cláusula 3.ª as partes estabeleceram os mecanismos e fases da sua revisão e que alguns dos pontos mais importantes do clausulado subsistem, como controvertidos, uma vez esgotada a fase de negociações directas;

Considerando que o Ministério do Trabalho não está vinculado ao acordo estabelecido pelas partes nos

pontos 4 e 5 daquela cláusula 3.ª, já que para tal nem foi previamente ouvido aquando da sua negociação;

Considerando que pelo Sindicato Livre dos Operários Fabricantes de Guarda-Sóis e Offícios Correlativos do Distrito do Porto foram feitas as indispensáveis e necessárias diligências com vista a solucionar o diferendo pela via da arbitragem prevista no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e que a conciliação promovida pela Direcção de Serviços do Porto não conseguiu superar o impasse:

Nestes termos, ao abrigo do artigo 21.º do supracitado decreto-lei, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, ouvidos os departamentos interessados, é constituída uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios para a emissão de uma portaria de re-

gulamentação de trabalho, a qual será constituída por:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira;

Dois representantes do Sindicato Livre dos Operários Fabricantes de Guarda-Sóis e Offícios Correlativos do Distrito do Porto; e

Dois representantes da Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios.

Ministério do Trabalho, 18 de Janeiro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre as Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e Agentes de Navegação do Porto e Leixões e o Sind. dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Dist. do Porto, Sind. Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. do Porto e Sind. Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros, Fragateiros e Correlativos do Dist. do Porto.

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976, foi publicado um contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e Agentes de Navegação do Porto e Leixões e o Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto e o Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros, Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto.

Considerando que a convenção acima referida apenas abrange as empresas inscritas nas Associações outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais de um mesmo sector;

Nestes termos:

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos

Secretários de Estado do Planeamento, da Marinha Mercante e do Trabalho, o seguinte:

Artigo único. As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto e Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros, Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, na área de jurisdição da APDL, exerçam as actividades regulamentadas e não se encontrem inscritas em qualquer das Associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço e aos trabalhadores não inscritos nos Sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas Associações patronais outorgantes.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, 10 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado da Marinha Mercante, *António José Borran*, *Crisóstomo Teixeira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes
e os Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes dos Dist. do Porto, Braga e Santarém**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, foi publicado um contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sindicatos Nacionais dos Operários da Indústria de Curtumes e Oficinas Correlativos dos Distritos do Porto, Braga e Santarém.

Considerando que a convenção acima referida apenas abrange as entidades patronais inscritas na associação outorgante;

Considerando que existem entidades patronais do mesmo sector económico que, por exercerem a sua actividade em áreas não cobertas pela área de representatividade dos sindicatos outorgantes, não podem ser directamente abrangidas pela regulamentação colectiva em causa;

Considerando ainda a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector;

Nestes termos:

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º — 1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sindi-

catos Nacionais dos Operários da Indústria de Curtumes e Oficinas Correlativos dos Distritos do Porto, Braga e Santarém, publicado no *Boletim*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não representadas pela associação outorgante que exerçam no continente as actividades de curtumes, correias de transmissão e seus derivados, tacos de tecelagem e aglomerados de couro e análogos, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias indicadas no contrato e ainda aos trabalhadores ao seu serviço das empresas representadas pela associação outorgante, que não estejam inscritas nos sindicatos outorgantes.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às alíneas e) e i) do n.º 2 da cláusula 38.ª, nem à cláusula 39.ª do contrato objecto de extensão, em virtude de contrariarem o disposto, respectivamente, nas alíneas e), f) e i) do artigo 10.º e o artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, com a redacção dada pela Lei n.º 48/77, de 11 de Julho.

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Setembro de 1977, podendo os encargos daí emergentes ser pagos em cinco prestações mensais.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 10 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Aviso para PE do CCT para as ind. de pincelaria, escovaria e vassouraria

Encontra-se em estudo, neste Ministério, a eventual extensão do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e os Sindicatos de Tapeçaria, Cordoaria e Similares do Norte, das Indústrias Químicas do Norte, dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa e dos Trabalhadores das Indústrias da Madeira do Distrito de Santarém (para as indústrias de pincelaria, escovaria e vassouraria), publicado no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, a todas as entidades patronais do território do continente, do mesmo sector económico, não filiadas na Associação outorgante, mas nela se possam filiar, e aos trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga ao seu serviço ou ao serviço das empresas abrangidas pelo CCT, mas não inscritos nos Sindicatos outorgantes, desde que exerçam a sua actividade na área e âmbito do CCT.

Aviso para PE do CCT para as ind. de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta

Encontra-se em estudo, neste Ministério, a eventual extensão do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais

de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional do Pessoal da Indústria de Doçaria do Distrito de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 41, de 8 de Novembro de 1977, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico e aos trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga às previstas no contrato que não se encontrem filiados nas Associações signatárias e exerçam a sua actividade na área e âmbito do CCT.

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

Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares e outros.

Encontra-se em estudo, neste Ministério, a eventual extensão do CCTV celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de

1977, a todas as entidades patronais do território nacional do mesmo sector económico e aos trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga às previstas no contrato que não se encontrem filiados nas Associações signatárias e exerçam a sua actividade na área e âmbito do referido CCT.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre a Assoc. do Norte dos Importadores e Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório.

A Associação do Norte dos Importadores e Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório acordam em aderir às condições de trabalho constantes do CCT celebrado entre aquela Associação e vários sindicatos, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1977, e do CCT celebrado entre a referida Associação e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22, de 15 de Junho de 1977.

Lisboa, 12 de Outubro de 1977.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Importadores e Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Janeiro de 1978, a fl. 70 do livro n.º 1, com o n.º 13, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

ACT entre a firma J. Peixoto de Ávila & C.ª, L.ª, e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares do Dist. da Horta

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por uma parte, a firma J. Peixoto de Ávila & C.ª, L.ª, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço — sector de fabrico — representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente acordo considera-se, para todos os efeitos, em vigor desde 1 de Dezembro de 1976 e é válido pelo período de dezoito meses, prorrogável por iguais e sucessivos períodos, se qualquer das partes não o denunciar até trinta dias antes do termo do período de vigência.

2 — Independentemente do disposto no número anterior, o presente acordo e eventuais alterações manter-se-ão, para todos os efeitos, em vigor até ao início da vigência do novo acordo ou quaisquer alterações a este.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

Cláusula 3.ª

(Categorias profissionais)

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

2 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no grupo respectivo, ouvidos os delegados sindicais da empresa, passando a ser, para todos os efeitos, parte integrante do presente acordo.

3 — O encarregado de serviço não poderá ser escolhido sem conhecimento prévio dos trabalhadores.

Cláusula 4.ª

(Admissão)

A admissão de qualquer profissional será precedida de consulta aos delegados sindicais da empresa.

Cláusula 5.ª

(Mapa de quadro de pessoal)

1 — Durante o mês de Fevereiro de cada ano, a entidade patronal enviará ao sindicato outorgante o mapa de quadro de pessoal referente aos trabalha-

dores ao seu serviço, com indicação do nome, categoria profissional e morada, data de nascimento, admissão e última promoção, número de sócio do sindicato, carteira profissional e beneficiário da previdência.

2 — Qualquer alteração ao quadro de pessoal deverá ser comunicada pela entidade patronal ao Sindicato no prazo de dez dias a contar da data em que tiver ocorrido.

CAPÍTULO III

Cláusula 6.ª

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais;
- d) Remeter, mensalmente, ao Sindicato o mapa de quotizações com a indicação discriminada do pessoal ao seu serviço, bem como o produto das quotizações sindicais;
- e) Prestar ao Sindicato, quando solicitado, os elementos relativos ao cumprimento do presente acordo.

Cláusula 7.ª

(Deveres dos trabalhadores)

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento onde preste serviço;
- c) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente, bem como ao delegado sindical;
- d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não lhe estejam expressamente autorizados a revelar;
- e) Velar pela boa conservação e utilização do vestuário e bens que lhe estejam distribuídos;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional, de forma a prestigiar-se e à própria empresa.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 8.ª

(Período normal de trabalho)

1 — Avançar de imediato para um período experimental, por tempo ilimitado, do seguinte horário:

Turno n.º 1 — Das 8 às 16 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e das 8 às 17 horas, aos sábados.

Turno n.º 2 — Das 16 às 24 horas, de segunda-feira a sexta-feira. Os turnos alternar-se-ão entre si semanalmente.

O horário para o pessoal de granelagem e reparação de sacaria é das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira, e das 8 às 13 horas, aos sábados.

2 — Os trabalhadores comprometem-se desde já a começar este período experimental com a colaboração da entidade patronal. Caso o horário a que se refere o n.º 1 desta cláusula venha a resultar, tornar-se-á efectivo e definitivo.

Cláusula 9.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É permitida a prestação de trabalho extraordinário nos casos expressamente previstos na legislação em vigor, nomeadamente quando se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves.

Cláusula 10.ª

(Mapa de horário de trabalho)

No estabelecimento será afixado, em local bem visível, o mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com a lei e o presente acordo, do qual, depois de aprovado pela Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho ou entidade competente, deverá ser enviada ao Sindicato uma cópia não selada.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 11.ª

(Retribuição mínima)

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão atribuídas como remuneração mínima as constantes nas tabelas anexas.

Cláusula 12.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber até 20 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço receberão um subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 — Aquando da cessação, não devida a justa causa, do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1.º de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 13.^a

(Trabalho noturno)

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

2 — O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 14.^a

(Sistema de pagamento)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão remunerados ao mês, não sendo permitido outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos legais devidos deverão ser pagos no último dia útil de cada mês.

3 — Sempre que se verifique o pagamento de trabalho extraordinário, a entidade patronal enviará ao Sindicato cópia do mapa de resumo do livro de trabalho extraordinário.

Cláusula 15.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios:

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

Cláusula 16.^a

(Férias)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo será concedido, em cada ano civil, um período de férias correspondente a vinte e um ou trinta dias consecutivos, conforme estejam há menos de três anos ou há mais de três anos ao serviço da firma, respectivamente.

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

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

Cláusula 17.^a

(Subsídio de férias)

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 18.^a

(Escolha da época de férias)

1 — A escolha da época de férias compete aos trabalhadores, que, em colaboração com a entidade patronal, deverão efectuar a mesma respeitando a boa continuidade do serviço da empresa, bem como o normal abastecimento público.

2 — Das férias será elaborado um mapa que deverá ser aprovado até ao dia 15 de Abril de cada ano civil, em assembleia de trabalhadores para esse efeito convocada pela comissão sindical da empresa.

3 — Do mapa de férias referido no número anterior constarão os nomes dos trabalhadores com direito a férias, os respectivos números de sócios do Sindicato e as datas do início e termo das férias, devendo ser entregue uma cópia à entidade patronal, uma ao Sindicato e outra à Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

4 — Qualquer permuta ao período de férias efectuada depois da aprovação do mapa poderá ter lugar, por mútuo acordo, entre trabalhadores do mesmo turno e igual categoria, devendo ser comunicada, por escrito, assinado pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao Sindicato.

Cláusula 19.^a

Faltas

(Conceito)

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 20.^a

(Tipo de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 21.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parente ou afins)

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 22.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 23.^a

(Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte dos trabalhadores;
- d) Caducidade.

2 — É vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhador, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos.

3 — A declaração do despedimento referida nas alíneas b) e c) no n.º 1 deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

Cláusula 24.^a

(Efeitos da cessação por decisão unilateral sem justa causa por parte da entidade patronal)

1 — A cessação do contrato por decisão unilateral sem justa causa por parte da entidade patronal é nula e de nenhum efeito e confere ao trabalhador o direito de readmissão, bem como de manutenção de todos os demais direitos, pressuponham ou não efectiva prestação de trabalho.

2 — Se por qualquer motivo não quiser ser reintegrado, pode optar por receber uma indemnização por despedimento de acordo com a antiguidade que tiver e que será, nesse caso, de um mês por cada ano de serviço ou fracção. No entanto receberá sempre um mínimo de três meses.

CAPÍTULO VII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 25.^a

1 — A entidade patronal deve instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei sobre a matéria.

2 — A entidade patronal fornecerá gratuita e anualmente aos trabalhadores dois fatos de trabalho apropriados para o tipo de actividade que exercem.

ANEXO I

Categorias profissionais

Moleiro. — Orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem de cereais para fabrico de diversas qualidades de farinha; vela pelo funcionamento da instalação de limpeza de cereais e fiscaliza os trabalhadores dela encarregados; dirige ou participa na preparação de lotes do cereal a moer; vigia o seu acondicionamento (repouso do cereal molhado) em silos; estuda as condições de moenda em função das qualidades da farinha a obter; cuida de regulação das máquinas, abrindo ou fechando válvulas e outros dispositivos, a fim de que as farinhas a produzir satisfaçam as exigências do mercado e assegurem a necessária rentabilidade em relação ao cereal a moer; põe as instalações a funcionar ou dá indicações nesse sentido; regula, se for caso disso, os caudais de abastecimento dos cereais às diversas máquinas, vigia se as operações de limpeza, circulação, moagem e peneiração dos cereais e farinhas se processam normalmente pelas diversas máquinas; toma nota das diversas mercadorias recebidas e das quantidades moídas; orienta e fiscaliza os outros trabalhadores encarregados de conduzir as máquinas nas suas deferentes fases do processo da moenda, para que a farinha fabricada corresponda às características pretendidas. Por vezes, tira amostras de farinha, mistura-as, compara-as com um

modelo padrão e envia-as para análise laboratorial ou providência nesse sentido. Tem ajudantes.

Condutor de moinhos de cilindros. — Vigia e assegura o funcionamento de um conjunto de máquinas utilizadas na moenda de cereais por meio de cilindros estriados e lisos; põe a funcionar, regula e dirige a alimentação, quando solicitado, do conjunto mecânico destinado à trituração, desagregação e compressão dos cereais; conserta ou substitui correias ou outros dispositivos deteriorados e desentope condutas obstruídas; cuida da limpeza dos moinhos, bem como do seu posto de trabalho; participa qualquer irregularidade que não possa solucionar pessoalmente. Ajuda a montar cilindros.

Condutor de peneiros e sassores. — Assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção, por penetração de sêmolos e farinhas; põe os peneiros em marcha quando solicitado e vela pelo seu funcionamento; toma providências nos casos de deterioração de telas, correias ou outros dispositivos; cuida da limpeza dos peneiros, bem como do seu posto de trabalho; participa as avarias encontradas, para reparação.

Ensacador mecânico. — Executa tarefas próprias de embalagem dos produtos.

Servente de moagem. — Executa tarefas de transporte de material, carga e descarga, limpeza, arrumação e outros trabalhos auxiliares.

Ajudante de maquinista. — Auxilia o maquinista e substitui-o nos seus impedimentos.

Costureira e lavadeira (mecânica ou manual). — Conserta e limpa a sacaria da fábrica.

ANEXO II

| | |
|---|-----------|
| Moleiro | 7 000\$00 |
| Condutor de moinhos de cilindros | 5 800\$00 |
| Condutor de peneiros e sassores | 5 400\$00 |
| Ensacador mecânico | 5 300\$00 |
| Servente de moagem | 5 100\$00 |
| Ajudante de maquinista | 5 600\$00 |
| Costureira e lavadeira (mecânica ou manual) | 4 500\$00 |

ANEXO III

Decreto-Lei n.º 49-A/77

- Moleiro — 2.1.
 Condutor de moinhos de cilindros — 4.3.
 Condutor de peneiros e sassores — 5.3.
 Ensacador mecânico — 5.3.
 Servente de moagem — 6.3.
 Ajudante de maquinista — 5.3.
 Costureira e lavadeira (mecânica ou manual) — 6.3.

Horta, 31 de Maio de 1977.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta:

José Manuel Gonçalves da Rosa.
 António Cândido de Escobar.

Pela firma J. Peixoto de Ávila & C.ª, L.ª:
 (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 10 de Janeiro de 1978, a fl. 71 do livro n.º 1, com o n.º 14, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre João Machado da Conceição — Comércio e Ind., S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro e Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul

Acta

A empresa João Machado da Conceição — Comércio e Indústria, S. A. R. L., com sede na Rua do Proletariado, 14, Portela da Ajuda, Carnaxide, Oeiras, representada pelos seus directores Abel Ivo Ferreira de Sousa e Américo Paulo dos Anjos, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul, com sede no Campo dos Mártires da Pátria, 50, 2.º, representado por Pedro Augusto Bento Brochado, acordam que os trabalhadores ao serviço da empresa acima mencionada e filiados no dito Sindicato serão abrangidos pelo contrato colectivo para os trabalhadores dos sectores de moagem, alimentos compostos, massas e descasque de arroz, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.ºs 5 e 10, respectivamente, em 8 de Fevereiro de 1977, ficando no entanto estabelecido, em conformidade com o acordado entre os referidos trabalhadores, o Sindicato e a empresa, que a dita adesão ao contrato colectivo mencionado será tida como condicional e provisória

até que venha a ser definido o enquadramento sindical correcto desses trabalhadores, em função da actividade principal da empresa, e ainda que a aplicação da nova tabela de salários mínimos se fará a partir de 1 de Julho do ano corrente, uma vez esclarecidas as dúvidas sobre a legalidade da PRT que completou o dito contrato face ao disposto no Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Enviado para publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* o texto da presente acta, conforme o disposto no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, segundo redacção do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Carnaxide (Oeiras), 28 de Dezembro de 1977.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

Pedro Augusto Bento Brochado.

Depositado em 10 de Janeiro de 1978, a fl. 71 do livro n.º 1, com o n.º 15, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto
e a empresa Concórdia — Empreendimentos Industriais, L.^{da}**

Acta de acordo

Aos 11 dias do mês de Novembro de 1977, reuniram-se na sede da empresa Concórdia — Empreendimentos Industriais, L.^{da}, com sede na Estrada Marginal, Freixo, Porto, os representantes legais da gerência da já referida empresa e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, para acordarem a adesão à matéria já negociada entre este Sindicato e a Associação dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Caixeiros do Distrito de Aveiro, nos termos constantes de texto já depositado para efeitos de publicação.

Iniciada a reunião, foi discutida toda a matéria resultante das negociações efectuadas com a Associação dos Industriais de Moagem do Norte e Centro, tendo-se chegado a acordo total, com alteração da tabela salarial.

A tabela salarial aplicável à empresa e aos seus trabalhadores, representados pelo Sindicato outorgante, será a seguinte:

| Categorias profissionais | Tabela |
|---|------------|
| Chefe de escritório Director de serviços | 15 500\$00 |
| Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesorero Técnico de contas Contabilista | 15 000\$00 |
| Chefe de secção Guarda-livros | 14 350\$00 |
| Programador Correspondente em línguas estrangeiras | 13 250\$00 |
| Primeiro-escriurário Caixa Ajudante de guarda-livros Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a | 12 000\$00 |
| Segundo-escriurário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ... Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a | 11 300\$00 |

| Categorias profissionais | Tabela |
|---|------------------------|
| Perfurador-verificador de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Telefonista de 1. ^a | 11 300\$00 |
| Terceiro-escriurário Telefonista de 2. ^a Cobrador de 2. ^a Contínuo de 1. ^a | 10 600\$00 |
| Estagiário para as profissões de escriurário, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador Dactilógrafo Contínuo de 2. ^a , porteiro e guarda | 8 600\$00 |
| Servente de limpeza | 6 900\$00 |
| Paquetes: 17/16 anos 15/14 anos | 5 750\$00 4 600\$00 |

Ao concluir-se as negociações foi decidido pelas partes que esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1977, com derrogação da data que consta do n.º 2 da cláusula 2.^a da matéria resultante das negociações efectuadas com a Associação dos Industriais de Moagem do Norte e Centro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Concórdia — Empreendimentos Industriais, L.^{da} (de acordo com o acordado e que consta da acta de acordo, a cláusula 2.^a fica com a seguinte redacção):

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia do contrato

- 1 —
- 2 — Ressalvam-se, contudo, as cláusulas 13.^a, 22.^a e 25.^a, que produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1977.
- 3 —
- 4 —

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Janeiro de 1978, a fl. 71 do livro n.º 1, com o n.º 16, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CAPÍTULO I

Âmbito

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as entidades patronais que, nos distritos de Lisboa e Setúbal, exerçam a actividade de abate, desmanche, corte, preparação e qualificação de aves ou mais carnes, assim como a sua comercialização, representadas pela associação outorgante, Ancave — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Carnes dos Distritos de Lisboa e Setúbal.

2 — As partes outorgantes, após a publicação deste contrato, obrigam-se a requerer em conjunto a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 2.ª

(Princípios gerais)

1 — A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se disposições e regras estabelecidas neste CCT.

2 — Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical se a mesma não constar no seu boletim de admissão.

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 14 anos.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residem em concelho onde não exista estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4 — A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica abrangida:

- a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, um mínimo de duas horas por dia, para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, excepto em caso de doença;
- b) Quando se verifique falta de boletim de sanidade, a garantir a remuneração normal do trabalhador até que este, actuando comprovadamente, de forma pronta e diligente, o obtenha.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros quinze dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes é livre de pôr termo ao contrato sem necessidade de alegar motivos ou justa causa.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do início daquele período.

Cláusula 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de trabalhadores para substituição de outros temporariamente impedidos deve ser feita em regime eventual ou de contrato a prazo.

2 — Neste último caso deverá constar de documento escrito, onde constem as principais condições, tais como categoria, funções e retribuições, devendo ser entregue o duplicado ao trabalhador.

3 — Nenhum trabalhador pode ser substituído, em caso de impedimento, por outro de categoria menos qualificada — se o houver na localidade —, excepto quando seja chamado a exercer funções de substituído um trabalhador em serviço no mesmo estabelecimento.

4 — A entidade patronal, mesmo sem exercer regularmente a actividade, poderá substituir um trabalhador impedido, mas caso se verifique, em qualquer momento, que não o faz regularmente, os trabalhadores poderão exigir que a entidade patronal se faça substituir de acordo com o número anterior.

5 — Quando um trabalhador temporariamente impedido for substituído por outro de categoria menos qualificada ao serviço da mesma entidade patronal deverá esta admitir outro profissional, sendo neste caso para substituir aquele que passou a exercer funções de trabalhador que se encontra impedido se, ouvidos os trabalhadores da secção, se reconhecer que o seu esforço foi muito agravado.

6 — Enquanto o trabalhador temporariamente impedido não retomar efectivamente o serviço, o profissional contratado com vista à sua substituição não poderá ser despedido sem justa causa, mas não está obrigado à concessão de aviso prévio se outra entidade patronal o contratar sem prazo.

7 — Se após o regresso do trabalhador temporariamente impedido o substituído se mantiver ao serviço por mais de quinze dias, considerar-se-á admitido definitivamente desde a data da sua admissão provisória.

Cláusula 6.ª

(Classificação profissional)

1 — Os profissionais abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções desempenhadas, nas categorias definidas no anexo I.

2 — Sempre que a entidade patronal o entenda, poderá criar um lugar de encarregado. No preenchimento desse lugar obriga-se a ouvir os trabalhadores da respectiva secção e a dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores existentes nos quadros da empresa.

Cláusula 7.ª

(Acesso)

1 — Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão.

2 — Este período será reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

Cláusula 8.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho, em triplicado, e ao Sindicato, por cópia, até sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato e nos anos seguintes até ao último dia do mês de Fevereiro, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido pelo mesmo contrato, agrupado por estabelecimentos e dentro dos mesmos, por profissões e categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada profissional: número de sócio do Sindicato e de inscrição na caixa de previdência, nome completo, data de nascimento, profissão e categoria, vencimento mensal e diuturnidades, admissão e última promoção. Um exemplar será enviado pelas entidades patronais directamente ao Sindicato interessado.

2 — As entidades patronais afixarão em local bem visível do estabelecimento uma cópia dos quadros do pessoal que apresentarem para apreciação e visto do Ministério do Trabalho e outra do último quadro desenvolvido pelo Ministério, depois de visado.

3 — Essa afixação verificar-se-á, obrigatoriamente, no prazo máximo de três dias após a apresentação do quadro ou da recepção.

4 — As relações afixadas nos termos desta cláusula não poderão deixar de conter as remunerações dos profissionais nelas incluídos e inscritos neste Sindicato outorgante.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 9.ª

(Obrigações das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade;
- b) Pagar ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e da regulamentação colectiva em vigor, designadamente das estabelecidas neste contrato;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho, donde conste o tempo de serviço, categoria e outros elementos expressamente requeridos pelo trabalhador;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho e doenças profissionais;
- e) Dispensar o trabalhador para exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias e outras análogas, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação, bem como à protecção para os que trabalham no calor ou no frio;
- h) Consultar a comissão paritária e ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o Sindicato, nos termos da lei e deste contrato;
- i) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- j) Prestar à comissão paritária, comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao Sindicato, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;
- l) Não interferir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem opor-se à afixação ou distribuição de comunicados ou outros documentos de carácter sindical emitidos pelo Sindicato, ou à cobrança das quotizações sindicais, nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;
- g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanem desta convenção, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, ou modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resultem ou possam resultar prejuízos para o trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por outra pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar de direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contrário ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada na lei.

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, nem exceder nove horas diárias.

Cláusula 13.^a

(Intervalos de descanso)

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso ou refeição, de duração de uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14.^a

(Horário de trabalho)

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

2 — Salvo nos regimes de trabalho por turnos, o início do período normal de trabalho diário será fixado entre as 7 horas e as 9 horas e o seu termo entre as 17 horas e as 19 horas.

Cláusula 15.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora dos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A prestação de trabalho extraordinário fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, entendem-se por casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em riscos a deterioração das carnes.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador e o respectivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5 — Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

Cláusula 16.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — A prestação de trabalho nocturno só é permitida nos termos e com os condicionalismos previstos para a prestação de trabalho extraordinário.

3 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

4 — Serão dispensados da prestação de trabalho nocturno os trabalhadores que o solicitem, invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo será ouvido o delegado sindical.

5 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50 %, em acumulação com o valor hora e o acréscimo devido por trabalho extraordinário.

Cláusula 17.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Só serão permitidas as isenções de horário de trabalho com o acordo dos trabalhadores interessados e desde que tenham funções de chefia.

2 — Consideram-se automaticamente revogadas, a partir do início da vigência do presente CCT, as isenções que nessa data ainda estiverem autorizadas contra o disposto no n.º 1.

Cláusula 18.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1 — No prazo máximo de sessenta dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento, e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa, quer as alterações previstas nesta cláusula, deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas com as alterações introduzidas deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO V

Rétribuição de trabalho

Cláusula 19.^a

(Rétribuição)

1 — Considera-se rétribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos deste CCT e da lei.

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

Cláusula 20.^a

(Cálculo de remuneração)

Para todos os efeitos decorrentes da aplicação deste CCT, a remuneração horária será calculada pela fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{PNTS \times 52}$$

em que *RH*=remuneração hora; *RM*=remuneração mensal, e *PNTS*=período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

(Salário igual para trabalho igual)

1 — Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste CCT para trabalho igual, salário igual.

2 — Para execução deste princípio, não importa só a execução eventual de determinada tarefa, mas a concretização do mesmo nível de produtividade.

Cláusula 22.^a

(Remunerações mínimas dos encarregados)

1 — O trabalhador que desempenhar as funções de encarregado do estabelecimento ou da secção e enquanto desempenhar essas funções terá direito a um acréscimo de 10 % sobre a rétribuição mínima que lhe é devida, acrescida do valor das diuturnidades a que tiver direito.

2 — Só têm direito à percentagem a que se refere o número anterior os encarregados que, no prazo máximo de um mês após o início das funções, comuniquem o facto ao Sindicato por correio registado com aviso de recepção.

Cláusula 23.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum profissional exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a rétribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 24.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber esta última retribuição, enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição de substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo ou cessar o contrato de trabalho, o trabalhador substituto ascenderá à categoria do que substituiu.

Cláusula 25.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita em dinheiro.

2 — A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês no local onde o trabalhador presta a sua actividade, não podendo o trabalhador ser retido para esse efeito para além do período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho extraordinário e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 26.^a

(Folha de pagamento)

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de inscritos na Previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) Horas devidamente discriminadas de trabalho de cada um, incluindo discriminação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriado;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

Cláusula 27.^a

(Documento de pagamento)

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, ou nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios ou complementos, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será pago com um acréscimo de remuneração de 50 % sobre o valor hora.

2 — Em caso de infracção ao disposto no n.º 3 da cláusula 15.^a, deverá a entidade patronal provar as horas extraordinárias prestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de Natal — 13.^o mês)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deverá ser pago entre os dias 10 e 20 de Dezembro de cada ano.

2 — Este subsídio será devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do contrato de trabalho.

3 — O valor do subsídio de Natal é o da remuneração mínima a qualquer título devido no dia 10 de Dezembro de cada ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — É obrigatório o encerramento do estabelecimento nos dias de feriado referidos nesta cláusula.

Cláusula 31.^a

(Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos dias de feriados será remunerado com o acréscimo de 100 %.

Cláusula 32.^a

(Período de férias)

1 — Todo o trabalhador abrangido pelo presente CCT tem direito em cada ano civil a trinta dias seguidos de férias.

2 — Quando o início de funções por força do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de período experimental, a um período de férias de dez dias seguidos.

3 — No ano de cessação do contrato, o trabalhador tem direito, nos termos dos números anteriores, à retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano e ao respectivo subsídio.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago antes do início das férias.

Cláusula 34.^a

(Férias e serviço militar)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito, antes da incorporação, às férias já vencidas no ano da incorporação, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade de gozo de férias os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

Cláusula 35.^a

(Impedimento no gozo de férias)

Os trabalhadores que por motivo de doença ou acidente de trabalho não possam gozar as férias vencidas na época normal deverão gozá-las quando se apresentarem ao serviço, recebendo desde logo o respectivo subsídio.

Cláusula 36.^a

(Definição de falta)

1 — Entende-se por falta a ausência durante um dia de trabalho.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 37.^a

(Tipo de falta)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 38.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 38.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente em cumprimento de obrigações legais, doença, acidente ou necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais e instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge, parente ou afins de 1.º grau de linha recta (pais, filhos, sogros, noras, genros, padrastrós), até cinco dias consecutivos;
- e) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, bisnetos, avós, netos, irmãos, cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;
- g) Nascimento de filho, durante dois dias consecutivos;
- h) Exercício de funções de bombeiro voluntário.

2 — O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova documental ou declaração escrita dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção.

3 — O trabalhador deverá comunicar por correio registado, ao Sindicato, a ocorrência desses factos.

Cláusula 39.^a

(Consequência das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas: as previstas nas alíneas b) do n.º 1 da cláusula 38.^a; as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho quando o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência ou seguro, e as dadas por necessidade de cumprimento de obrigações legais ou de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, para além de trinta dias.

Cláusula 40.^a

(Consequência da falta de veracidade dos factos alegados)

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 38.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

Cláusula 41.^a

(Impedimento por serviço militar)

1 — O trabalhador apurado para o serviço militar obrigatório mantém o direito ao lugar e à categoria, ainda que, após o apuramento, preste serviço como voluntário em alguma especialidade, mesmo que essa opção lhe implique uma antecipação da incorporação ou maior período de prestação de serviço militar, salvo se implicar recondução de serviço para além do período legal.

2 — Durante a prestação de serviço militar, mesmo que se encontre de licença, o trabalhador não tem o direito de exigir da entidade patronal que lhe proporcione trabalho e consequentemente remuneração.

3 — O trabalhador nas condições previstas no número anterior terá, no entanto, direito a tal prestação de trabalho e consequente remuneração se não tiver sido substituído após a suspensão do contrato e desde que apresente à entidade patronal e ao Sindicato documento militar que lhe permita o exercício da função, sem qualquer responsabilidade para a entidade patronal, designadamente em caso de acidente de trabalho ocorrido nesses períodos e que lhe possa afectar as faculdades para o cumprimento de serviço militar.

CAPÍTULO VII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

(Transmissão da exploração)

1 — A entidade proprietário do estabelecimento ou que dela tenha alvará é, para todos os efeitos legais e convencionais, solidariamente responsável, quanto

aos direitos dos trabalhadores que nele prestem serviço, com a entidade com que tenha celebrado contrato de arrendamento, de exploração, de conta em participação ou outros, ainda quando tenham celebrado contrato-promessa de compra e venda.

2 — A entidade patronal é obrigada a comunicar ao trabalhador, por afixação, com pelo menos um mês de antecedência, nota discriminada quanto aos sujeitos do contrato de exploração, de promessa, de compra e venda ou outros que pretenda efectuar.

3 — Em caso de falecimento da entidade patronal, em nome individual, os herdeiros obrigam-se a comunicar aos trabalhadores, por afixação no estabelecimento da empresa, o óbito e a relação dos mesmos herdeiros, seus cônjuges, regime de bens, morada e cabeça-de-casal.

4 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

5 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

6 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados durante os trinta dias em que o aviso de transmissão estiver afixado.

7 — Para efeitos do número anterior, o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, deverá fazer afixar um aviso nos locais de trabalho de que devem reclamar eventuais créditos.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 43.^a

(Direitos da mulher trabalhadora)

Para além do disposto na lei geral, são especialmente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- 1) Durante o período de gravidez comprovada, não desempenharem serviços que impliquem com o seu estado e saúde ou a vida do nascituro. A prova a que se refere este número deve ser atestada pelo médico;
- 2) No caso previsto no número anterior a trabalhadora deve ser colocada em serviço compatível com o seu estado e as suas habilitações profissionais, sem prejuízo da sua normal remuneração;

- 3) Direito a utilizar, do período de noventa dias, que a lei lhe concede pelo parto, trinta dias, seguidos ou interpoladamente, durante todo o período de gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pela Previdência;
- 4) Direito a faltar, quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo da remuneração, até um dia por mês;
- 5) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com ou sem remuneração.

Cláusula 44.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado terão direito a sair uma hora mais cedo sem prejuízo da remuneração normal, se comprovarem necessitar dessa hora para comparecerem às aulas.

2 — O trabalhador-estudante deve informar a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical com a antecedência do início da frequência de curso, juntando documento de matrícula a horários passados pelo referido estabelecimento de ensino.

3 — Deve igualmente o trabalhador-estudante apresentar trimestralmente nota de assiduidade às aulas e aproveitamento.

4 — O trabalhador-estudante que não cumpra com o disposto nesta cláusula ou que não tenha aproveitamento perde o direito a que se refere o n.º 1.

CAPÍTULO IX

Previdência e segurança social

Cláusula 45.ª

(Princípio geral)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato obrigam-se a contribuir para a Previdência nos termos da legislação em vigor.

2 — A entidade patronal não poderá pagar por si a contribuição devida pelo trabalhador.

3 — A liquidação das contribuições à Previdência é da responsabilidade da entidade patronal.

4 — Quando a entidade patronal, antes do início da vigência deste contrato, pagar por si todas as contribuições à Previdência ou outros descontos que eventualmente poderia processar por conta do trabalhador, incluirá o respectivo valor em acréscimo à retribuição efectiva do trabalhador.

5 — A entidade patronal e o trabalhador comunicarão ao Sindicato, por correio registado com aviso de recepção, a alteração a que se refere o número anterior.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 46.ª

(Constituição da comissão)

1 — É criada a comissão paritária, à qual compete resolver as dúvidas suscitadas na execução deste contrato, bem como a sua interpretação e integração.

2 — As deliberações da comissão paritária, quanto à interpretação ou integração do contrato, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do mesmo logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 47.ª

(Composição)

1 — A comissão paritária será composta por quatro membros: dois representantes dos trabalhadores e dois representantes das entidades patronais.

2 — Os trabalhadores e as entidades patronais indicarão igualmente, através dos organismos que os representem, dois suplentes ou substitutos.

Cláusula 48.ª

(Funcionamento)

1 — A parte que solicitar a intervenção da comissão paritária apresentará na reunião uma secretária ou dactilógrafo, sem qualquer direito a intervenção ou voto, que passará em acta tudo quanto for considerado e deliberado.

2 — O representante das partes às comissões paritárias serão convocados.

3 — Caso à data da primeira reunião se verifique a ausência de representantes que não possibilitem a apreciação da agenda em termos de paridade, será marcada nova reunião, a realizar no prazo máximo de oito dias.

4 — Verificando-se nova ausência dos mesmos representantes, a comissão funcionará e deliberará com qualquer número de presentes.

5 — A comissão deliberará por maioria simples, não sendo permitidas abstenções na votação.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.ª

(Rectroactividade)

1 — Os períodos de férias e respectivos subsídios estabelecidos no presente contrato já são devidos quanto às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1977 e a gozar em 1977.

2 — Independentemente da data da publicação, as tabelas de remunerações mínimas produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

Cláusula 50.ª

(Tempo de serviço)

Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo aquele em que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes, e ainda nos estabelecimentos pertencentes a sociedade de que a entidade patronal

faça parte e onde o trabalhador haja, porventura, prestado serviço.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Carnes dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

Vitor Hugo Mimoso Marcela.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave):

João Manuel Montalvão Martins.

Depositado em 13 de Janeiro de 1978, a fl. 71 do livro n.º 1, com o n.º 17, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCTV entre a Assoc. dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos, Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e dos Exportadores de Vinho do Porto e o Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e outros.

Cláusula 1.ª

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as entidades que, no continente, se dedicam à armazenagem, engarrafamento, comércio por grosso, exportação e importação de vinhos e bebidas espirituosas, representadas pelas associações patronais signatárias, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei.

Cláusula 3.ª

1 —

Grupo O — *Trabalhadores da construção civil.* — Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Grupo P — *Trabalhadores químicos:*

- a) *Analista principal.* — Curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;
- b) *Analista e estagiário.* — Curso auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Grupo Q — *Trabalhadores hoteleiros:*

- a) Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) O pessoal de cantina ou refeitório terá de se munir da respectiva carteira profissional, ou cartão de aprendiz, nos termos da regulamentação própria, além do boletim de sanidade;

- c) Têm preferência na admissão os diplomados por escolas profissionais da indústria hoteleira e já titulares da respectiva carteira profissional e os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento em escolas hoteleiras.

Grupo R — *Trabalhadores técnicos agrários.* — As habilitações mínimas são o curso de regente agrícola ou bacharelato em ciências agrárias.

Cláusula 6.ª

1 —

Grupo A

.....

5 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % dos segundos-escriturários.

.....

Grupo G

.....

3 — Um caixeiro encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

Grupo I

Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por um ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

Grupo N

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

| Número de trabalhadores | Classe das categorias | | | |
|-------------------------|-----------------------|------------|------------|------------|
| | 1.ª classe | 2.ª classe | 3.ª classe | Praticante |
| 1 | 1 | — | — | — |
| 2 | 1 | — | 1 | — |
| 3 | 1 | 1 | — | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 |

Grupo Q

1 — Classificação dos estabelecimentos:

Tipo A

Cantinas. — Estabelecimentos que confeccionam diariamente mais de trezentos almoços (refeição principal).

Tipo B

Refeitórios de 1.ª — Estabelecimentos que confeccionam diariamente mais de cem e até trezentos almoços (refeição principal).

Tipo C

Refeitórios de 2.ª — Estabelecimentos que confeccionam diariamente até cem almoços ou que se limitam ao fornecimento de sopa.

2 — As alterações temporárias do número de refeições confeccionadas que ultrapassem o limite superior correspondente à classe do estabelecimento, por prazo superior a três meses, determinam a reclassificação do tipo de estabelecimento.

3 — Densidades:

a) Cantinas:

Um encarregado de cantina;
Um chefe de cozinha;
Um ecónomo;
Dois cozinheiros.

b) Cantinas que forneçam almoços e jantares. — É obrigatório, além das dotações da alínea a), a existência de um chefe de turno.

c) Refeitório de 1.ª:

1) Um encarregado de refeitório;
Um despenseiro;
Um cozinheiro,

ou

2) Um encarregado de refeitório;
Dois cozinheiros.

d) Refeitório de 2.ª:

Um cozinheiro, que poderá eventualmente desempenhar também as funções de encarregado de refeitório.

Cláusula 7.ª

1 —

Grupo C

Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço profissional. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

Grupo F

1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos para o efeito de remuneração em três períodos anuais.

2 — As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores no interior da empresa, um ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3 — Os encarregados de aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

4 — Em Outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector em que a aprendizagem se verificou.

6 — O número total de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz.

7 — Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria, logo que completem três anos de estágio, passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e um do sindicato e, ainda, um técnico escolhido de comum acordo que funcionará como árbitro.

8 — Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá mais um ano de aprendizagem, com o vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de

seis meses. Se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado caso não obtenha aprovação.

9 — O tanoeiro de 2.^a permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.^a

10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontram em condições para tal, mesmo antes de concluir o tempo normal de aprendizagem.

Grupo N

I —
II — *Tirocínio*:

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões nos níveis 2, 3 e 4.

2 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 17 anos.

3 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

4 — Na categoria profissional de lubrificador do nível 4 os trabalhadores são directamente admitidos como praticantes, conforme o disposto na alínea b), n.º 6.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as condições estipuladas nos n.ºs 4 e 7 do capítulo de aprendizagem.

6 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Dois anos nas categorias profissionais dos níveis 2 e 3;
- b) Dois ou um ano na categoria profissional do nível 4, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 17 ou mais anos de idade, respectivamente.

7 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

III — *Acesso*:

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completarem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Todos os profissionais que terminem o seu curso nos centros de formação profissional acelerada são classificados no acto da sua admissão em classe nunca inferior a 3.^a

Grupo O

1 — A aprendizagem relativa às categorias de carpinteiro de limpos, mecânico de carpintaria, estuador e marcador de madeiras terá a duração de três anos.

2 — Para as restantes categorias a aprendizagem será de dois anos. O mesmo sucederá para os trabalhadores admitidos pela primeira vez com 18 anos ou mais.

Grupo P — Químicos

Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

Grupo Q — Hotelaria

1 — Só serão permitidos os estágios e a aprendizagem na secção de cozinha e limitada à existência de um estagiário ou aprendiz para cada cozinheiro ou chefe de cozinha.

2 — O período de aprendizagem e o período de estágio são de um ano cada, decorrido o qual o aprendiz passará a estagiário e este a cozinheiro, respectivamente.

3 — Logo que concluído o período de aprendizagem referido no n.º 2, deverão os interessados comunicá-lo ao sindicato para que sejam seguidos os trâmites necessários ao respectivo averbamento na carteira profissional.

Grupo R

1 — Os trabalhadores que iniciem a carreira técnica agrícola são classificados como técnicos estagiários.

2 — O período máximo na qualidade de técnico estagiário será de um ano, findo o qual ficará classificado como engenheiro técnico agrícola.

Cláusula 8.^a

- b) Passar ao trabalhador certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. Não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 9.ª

-
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, salvaguardando-se sempre os legítimos interesses dos trabalhadores, da economia nacional e da saúde pública;
-
- g) Usar de urbanidade nas relações com terceiros, quando ao serviço da empresa;
-
- h) Desempenhar, na medida do possível e dentro do período normal de trabalho, o serviço dos camaradas que se encontrem em gozo de licença anual.

Cláusula 10.ª

-
- i) A prática do *lock-out*;
-

Cláusula 14.ª-A

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 1500\$ mensais.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno, em relação ao vencimento base.

Cláusula 17.ª

.....

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, desde que feitos por um seu cliente habitual.

Cláusula 19.ª

.....

4 — Os trabalhadores técnicos de desenho ou metalúrgicos com função de chefia receberão, pelo menos, mais 10 % do que o trabalhador mais qualificado sob a sua orientação.

Cláusula 20.ª

.....

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

.....

Cláusula 22.ª

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

Cláusula 24.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 400\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

| | |
|---------------------------------|---------|
| a) Pequeno-almoço ou ceia | 25\$00 |
| b) Almoço ou jantar | 90\$00 |
| c) Dormida | 200\$00 |

3 —

Os trabalhadores com posto de trabalho fixo que se desloquem para fora do distrito e no exercício das suas funções, para além destas obrigações, terão direito a um acréscimo de remuneração de 15 %, desde que efectuem mais de duas pernoitas seguidas.

Os trabalhadores cujas funções impliquem deslocação mais ou menos permanente fora do distrito (motoristas, ajudantes, técnicos de vendas, etc.), além destas obrigações, terão um acréscimo de remuneração de 15 % quando a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim de semana.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 25.ª

.....

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 9.ª, alínea f), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias que não pode ser superior a 50 % do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias, com acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento. Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

1 — As disposições estabelecidas neste contrato para complementaridade dos subsídios de doença e acidente terão carácter transitório, só sendo válidas até à entrada em vigor do novo contrato, não podendo as partes invocar nessa altura direitos adquiridos nesta matéria.

2 — O disposto no n.º 6 da cláusula 25.^a tem carácter transitório, sendo válido até à entrada em vigor do novo contrato, não podendo as partes invocar nessa altura quaisquer direitos adquiridos.

ANEXO I

Grupos A, B, C e D

Serviços administrativos e correlativos

Guarda. — O trabalhador maior de 21 anos que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Grupo E

Controlador de qualidade. — O trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias contactadas a fim de se efectivarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Ajudante do controlador de qualidade. — O trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Operador de máquinas. — O trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação ou gasificação, competindo-lhe a regulação e preparação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Grupo F

Tanoeiro de 2.ª — O trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora sem exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominantemente de aperfeiçoamento de tanoeiro de 1.ª

Grupo N — Metalúrgicos

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte e operário não especializado. — Mantém as definições vigentes, com supressão do nível II e nível V, respectivamente.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos; rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Ladrilhador ou azulejador. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Cimenteiro. — É o profissional que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens e armaduras de ferro.

Calceiro. — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

Montador de material de fibrocimento. — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

Armador de ferro. — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado.

Farramenteiro. — É o trabalhador a quem se confia a distribuição, recolha e controlo de ferramentas.

Marteleiro. — O que predominantemente manobra martelos, perfuradores ou demolidores e tarefas equiparáveis.

ANEXO I

Grupo O

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

Encarregado de refeitório (de 1.ª ou 2.ª). — Idênticas às exercidas pelo encarregado de cantina.

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação

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

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

Chefe de turno. — Substitui o encarregado na ausência deste; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; dá, logo que possível, conhecimento verbal ou escrito de qualquer ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar; verifica as caixas registadoras; recebe dos utentes as importâncias das refeições fornecidas e elabora os mapas respectivos; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escreve as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas e

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

Empregado de balcão. — Alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc.; coloca copos, talheres, guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Controlador-caixa. — Controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta contas dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc.; ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha, em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas.

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

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

Lavador. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor ou grau de sujidade;

mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Grupo R — Técnico agrícola

Engenheiro técnico agrícola. — O profissional que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário. — O trabalhador no primeiro ano da sua actividade.

Porto, 20 de Abril de 1977.

O Representante do Ministério do Trabalho:

Pelas associações patronais:

Pela ACIBEV:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANCEVE:

(Assinatura ilegível.)

Pela AEVP:

(Assinatura ilegível.)

Pelos sindicatos:

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares — Delegação do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Operários Carpinteiros, Serrações de Madeiras e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto:

António Rodrigues.

Pelo Sindicato Nacional dos Estucadores, Trolhas e Pintores do Distrito do Porto:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Bragança:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Viana do Castelo:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores das Indústrias da Construção Civil, Pedreiras, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo:

Manuel Silva Nobre.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Aveiro:

António Fernando Rodrigues.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho — Delegação Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

António Fernando Rodrigues.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

António Fernando Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos Metalúrgicos:

Manuel Silva Nobre.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:

António Fernando Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

António Fernando Rodrigues.

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

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

António Fernando Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Operários Pedreiros, Marmoristas, Montantes e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto:

António Ribeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Tanoeiros de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

José Manuel Ferreira Martins.

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:

José Manuel Ferreira Martins.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto:

Manuel Joaquim Alves Ribeiro de Miranda.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil dos Distritos de Viseu e da Guarda:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Coimbra:

António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito do Faro:

António Fernando Rodrigues.

Depositado em 13 de Janeiro de 1978, a fl. 71 do livro n.º 1, com o n.º 18, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT para as Ind. de Chapelaria

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas signatárias que no País exploram a indústria de chapelaria, preparação e corte do pêlo e aprestos e, por outro lado, os operários ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Operários Chapeleiros.

Cláusula 2.ª

1 — Este acordo entra em vigor no dia 1 de Agosto de 1977.

2 — O presente acordo tem a duração mínima permitida por lei e considera-se sucessivamente renovado se qualquer das partes o não denunciar, por escrito, até sessenta dias antes do termo da sua vigência.

3 — No caso da lei omissa, entende-se que o período de duração é de um ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração, feito através da apresentação de uma proposta escrita, dirigido pela parte que a pretende à outra parte. Da proposta será enviada cópia ao Ministério do Trabalho.

5 — Enquanto não vigorarem as novas cláusulas, mantêm-se em vigor as que se pretendem actualizar ou alterar.

Negociações

Cláusula 3.ª

1 — A parte que recebe a proposta tem o período de trinta dias para responder, aceitando ou apresentando contraproposta.

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

3 — Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de oito dias após a recepção da mesma.

4 — As negociações em princípio terão a duração de quarenta e cinco dias, podendo ser prorrogadas por um só período de mais trinta dias, havendo acordo das partes.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

SECÇÃO I

Cláusula 4.ª

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da em-

presa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — Aos dirigentes sindicais devidamente credenciados não pode ser impedido o acesso às instalações da empresa a quaisquer reuniões de trabalhadores, desde que tal seja comunicado por escrito, com a antecedência mínima de seis horas, à entidade patronal.

4 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical, quando exercida nos termos da lei.

SECÇÃO II

Nomeação e direitos

Cláusula 5.ª

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como a identificação dos delegados sindicais que constituam a comissão sindical.

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

Cláusula 6.ª

O delegado sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo Sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 7.ª

Aos delegados sindicais será atribuído um crédito de seis horas por mês, para o exercício das suas funções sindicais.

Cláusula 8.ª

Para as reuniões ou assembleias de trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local capaz e apropriado para os fins em vista.

Cláusula 9.ª

Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, textos, convocatórias, publicações ou informações relacionadas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

SECÇÃO III

Reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 10.ª

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação quer do Sindicato, da comissão sindical ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 11.ª

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunirem, durante o período normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, até ao limite de dezasseis horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelo Sindicato, pela respectiva comissão sindical de empresa ou, na sua falta, pelos delegados sindicais ou por um terço dos trabalhadores, pelo menos.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal da sua realização, com a antecedência mínima de um dia, indicando o dia e a hora da reunião, salvaguardando, no entanto, que nas secções de ultimate não haja prejuízo evidente para o serviço.

4 — Os dirigentes sindicais devidamente credenciados podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, desde que o comuniquem por escrito à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Da admissão

Período experimental

Cláusula 12.ª

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental pelo período de quinze dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de experiência acima referido.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio.

6 — Não haverá período experimental para os profissionais de uma categoria admitidos para exercerem as funções correspondentes a essa categoria.

7 — Consideram-se nulas quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos, salvaguardando cargos técnicos ou de chefia.

8 — Quando o trabalhador transitar de qualquer empresa para outra abrangida por este acordo e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % do capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão da primeira.

9 — A admissão a título experimental deverá ser participada ao Sindicato no prazo de quinze dias a contar da data de admissão ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição e datas de admissão e nascimento.

SECÇÃO II

Da carreira profissional

Categorias profissionais

Cláusula 13.ª

Os trabalhadores abrangidos por este acordo são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das seguintes categorias.

A — Indústrias de chapelaria

Encarregado. — O trabalhador que desempenha as funções de chefia nas secções onde a entidade patronal o julgue conveniente.

Verificador-apartador. — O trabalhador que verifica e controla o comportamento da matéria-prima em curso de fabricação e o produto acabado e aparta este produto.

Pesadora. — A trabalhadora que procede à pesagem do pêlo ou da lã para o fabrico do feltro.

Sufladora-misturadora. — A trabalhadora que procede à limpeza e mistura da lã e do pêlo.

Cardadora. — A trabalhadora que procede à limpeza e cardagem da lã e acessoriamente à operação de coja.

Arcador de pêlo. — O trabalhador que procede à arcagem do pêlo.

Arcadora de lã. — A trabalhadora que procede à arcagem da lã.

Cojadora. — A trabalhadora que procede à operação de coja e acessoriamente à arcagem e limpeza da lã.

Semussador. — O trabalhador que procede à primeira operação de feltragem, chamada semussagem.

Fulista. — O trabalhador que procede às operações tendentes à feltragem do pêlo e lã, subsequentes da semussagem, bem como à abertura de copas e abas e à sua formação.

Tintureiro. — O trabalhador que procede à tintura (tingimento) dos feltros.

Aparador-aveludador. — O trabalhador que procede às operações de aparamento, aveludamento, afinação e, acessoriamente, a qualquer outro trabalho de especialização.

Afinadora. — A trabalhadora que procede à afinação.

Gomador. — O trabalhador que procede à gomação do feltro.

Apropriagista. — O trabalhador que executa as operações de acabamento de chapéus de pêlo e lã, pano e palha, bonés, capacetes, gorros e similares, fabricados de quaisquer matérias.

Grifador. — O trabalhador que imprime as marcas e dizeres nos forros e carneiras e aparta a escolha dos materiais correspondentes.

Encarregada. — A trabalhadora que desempenha as funções de chefia e distribuição do serviço.

Cortadora. — A trabalhadora que procede ao corte do tecido para o fabrico dos artigos da indústria.

Costureira mecânica. — A trabalhadora que cose à máquina.

Costureira manual. — A trabalhadora que cose à mão.

Embalador. — O trabalhador que procede à referenciação e embalagem dos produtos.

Passadora. — A trabalhadora que passa a ferro exclusivamente o tecido.

Indiferenciado. — O trabalhador que executa apenas serviços sem especialização ou não diferenciados, não podendo o número destes trabalhadores exceder o máximo de 5 % do total dos trabalhadores de cada empresa.

Praticante. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem e se prepara para a especialização.

Aprendiz. — É o estagiário que aprende a profissão.

B — Indústria de preparação e corte do pêlo

Encarregado. — O trabalhador que desempenha as funções de chefia nas secções onde a entidade patronal julgar conveniente.

Estirador. — O trabalhador que procede à estiragem das peles e, acessoriamente, a outros serviços.

Cortador mecânico de pêlo. — O trabalhador que procede à extracção mecânica do pêlo e das peles.

Enfardador. — O trabalhador que se ocupa do enfardamento e pesagem de subprodutos da indústria e, acessoriamente, de outros serviços não especializados.

Escanhoadora. — A trabalhadora que procede à eliminação, em máquina apropriada, dos pêlos grossos que as peles contêm.

Secretadora mecânica. — A trabalhadora que se ocupa da colocação das peles em máquinas próprias, a fim de serem tratadas quimicamente.

Secadora (estufa). — A trabalhadora que estende as peles sobre o tabuleiro com destino à estufa e as retira depois de secas, controlando o avanço das carretas e temperaturas da estufa.

Escovadora. — A trabalhadora que procede mecanicamente à eliminação das poeiras contidas nas peles.

Classificadora. — A trabalhadora que classifica e escolhe as peles.

Sufladora. — A trabalhadora que elimina os pêlos grossos em máquinas próprias.

Empacotadora. — A trabalhadora que procede à embalagem e pesagem do pêlo.

Cortadora de patas e orelhas. — A trabalhadora que procede à abertura e corte das peles, das patas e orelhas.

Escolhedora. — A trabalhadora que procede à separação das peles e, acessoriamente, a outros serviços.

Enfardadora-pesadora. — A trabalhadora que procede à separação e pesagem dos subprodutos e, acessoriamente, a outros serviços.

Indiferenciado. — O trabalhador que executa apenas serviços sem especialização ou não diferenciados, não podendo o número destes trabalhadores exceder o máximo de 5 % do total dos trabalhadores de cada empresa.

Praticante. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem e se prepara para a especialização.

Aprendiz. — O trabalhador que aprende um serviço especializado.

Cláusula 14.ª

1 — A existência nas empresas das categorias fixadas nos termos do presente acordo depende apenas de nelas serem ou não exercidas as actividades que às mesmas correspondem.

2 — As entidades patronais e os trabalhadores não podem adoptar classificações diferentes das constantes na cláusula anterior.

Novas categorias

Cláusula 15.ª

1 — Sempre que não seja possível enquadrar as funções de um trabalhador em alguma das categorias fixadas, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da entidade patronal outorgantes respectivos, para se pronunciarem, tendo em vista a criação de nova categoria profissional.

2 — Essa comissão deverá ser nomeada no prazo máximo de quinze dias úteis após qualquer interessado ter apresentado à parte contrária um pedido para a criação de nova categoria profissional.

3 — A categoria fica oriada após vir publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — No exercício da competência que lhe é atribuída, deverá a comissão paritária determinar a equiparação da situação em apreço a algumas das profissões ou categorias já existentes, para efeitos de retribuição mínima.

5 — As novas categorias, suas definições e atribuições consideram-se parte integrante do presente ACT.

Atribuição de categorias

Cláusula 16.ª

1 — A atribuição de uma categoria a um trabalhador depende do exercício regular e predominante das funções que correspondam a essa categoria, salvo se, por direito anteriormente adquirido na empresa, lhe competir categoria superior.

2 — A entidade patronal, seus sócios ou gerentes não poderão atribuir-se categorias profissionais definidas neste acordo, a menos que exerçam efectivamente as funções e seja verificado pela comissão sindical ou delegados sindicais da empresa.

Função adequada e acumulação de funções

Cláusula 17.ª

1 — A entidade patronal obriga-se a atribuir a cada trabalhador, dentro da categoria profissional para que foi contratado, a função ou funções adequadas às suas aptidões e preparação profissional.

2 — Sempre que o mesmo trabalhador desempenhe, com o seu acordo escrito, actividades correspondentes a mais de uma categoria profissional, terá direito à categoria mais bem remunerada.

Aprendizagem

Cláusula 18.ª

1 — A aprendizagem da profissão tem os seguintes períodos máximos:

Menores de 16 anos — têm dois anos de aprendizagem e dois de prática;

Maiores de 16 anos e menores de 18 anos — têm um ano de aprendizagem e dois de prática;

Maiores de 18 anos — têm um ano de aprendizagem e um de prática.

2 — Conta-se como prática efectiva o tempo de serviço prestado a outras entidades patronais, desde que devidamente certificado.

Envio do quadro de pessoal

Cláusula 19.ª

As entidades patronais são obrigadas a elaborar o quadro de pessoal e a remetê-lo ao Sindicato, nos termos da lei especial.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Deveres da entidade patronal

Cláusula 20.ª

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho, e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com correcção os trabalhadores, bem como não lhes exigir trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Permitir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
- d) Não levantar obstáculos, nos termos da lei em vigor, ao desempenho de cargos sindicais ou de previdência, ou de quaisquer comissões previstas neste acordo, e dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores com funções sindicais durante o período normal de trabalho, sem tratamento de desfavor;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste ACT, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste ACT, quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir aos trabalhadores com funções de chefia a melhor correcção no tratamento com os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite, desde que justifique essa pretensão;
- h) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam aqueles que normalmente desempenha ou que não estejam de acordo com a sua categoria, sem prejuízo da prestação temporária de outros serviços de chapelaria ou corte e preparação do pêlo, desde que seja capaz e a sua necessidade devidamente comprovada, não podendo, todavia, exceder o período de dois

meses por ano, salvo acordo escrito, nem acarretar baixa substancial da sua posição. No entanto, sempre sem diminuição de retribuição;

- i) Segurar todos os trabalhadores no período de trabalho;
- j) Passar certificado de trabalho, no termo da cessação do contrato, do qual constem a data de admissão e saída e o cargo ou cargos que desempenhou ou outros elementos expressamente requeridos pelo trabalhador;
- l) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento deste acordo ou com os interesses dos trabalhadores;
- m) Respeitar todos os direitos e garantias dos trabalhadores, bem como cumprir integralmente as disposições deste acordo e as leis de trabalho vigentes;
- n) Desenvolver, na medida do possível e de acordo com as funções desempenhadas, todas as condições para que a promoção de trabalhadores a categorias profissionais mais bem remuneradas seja frequente.

2 — Salvo lei proibitiva, constitui ainda dever da entidade patronal a cobrança e o envio pontual ao Sindicato do produto das quotizações sindicais até ao dia 20 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização devidamente preenchidos, excepto no caso de a empresa encerrar para férias, em que será enviado no mês seguinte.

Deveres dos trabalhadores

Cláusula 21.ª

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com respeito e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal e superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, elaborado em conformidade com as disposições do presente ACT e da lei;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- h) Acompanhar e participar em todas as actividades dos trabalhadores, em ordem ao fortalecimento da consciência sindical e das organizações que os representam.

SECÇÃO II

Garantias do trabalhador

Cláusula 22.ª

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador evoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirectamente;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização da delegação do Ministério do Trabalho, depois de obtido o acordo escrito do Sindicato e do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- f) Obrigar a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos e outros estabelecimentos relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, e ainda que substituto ou em período experimental, com vista a prejudicá-lo nos seus direitos e garantias;
- i) Obrigar a trabalhadora durante o período de gravidez a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contacto com substâncias tóxicas, devendo então ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo da remuneração;
- j) Pressionar, sob qualquer forma, o trabalhador a não se filiar no Sindicato ou a retirar-se do Sindicato;
- l) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais do trabalhador;
- m) Estabelecer qualquer acordo com outra empresa no sentido de limitar a admissão de trabalhadores que nela tenham prestado serviço.

2 — A contravenção, nomeadamente, do número anterior, para além de outras sanções, dá a faculdade ao trabalhador de rescindir o contrato com justa causa e direito à indemnização respectiva.

Transferência do trabalhador

Cláusula 23.^a

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo se for dentro do concelho e não causar prejuízo sério.

2 — Ordenada a transferência, contra o disposto no número anterior, o trabalhador tem a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa e direito à respectiva indemnização.

3 — Na transferência do local de trabalho para outra localidade, a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela sua transferência e do agregado familiar a seu cargo.

4 — Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, quer a título definitivo, quer temporário, a entidade patronal deverá compensar quaisquer modificações das condições de prestação de trabalho, nomeadamente suportando o acréscimo das despesas com a deslocação dos trabalhadores para o novo local de trabalho, quer estes utilizem transporte público ou próprio.

Transmissão do estabelecimento

Cláusula 24.^a

1 — Em caso de transmissão do estabelecimento, por qualquer título, transferem-se para a nova entidade patronal todas as responsabilidades decorrentes do contrato de trabalho em vigor à data de transmissão.

2 — Exceptuam-se os contratos dos trabalhadores que aceitem continuar ao serviço da entidade que transmitiu o estabelecimento.

3 — A transmissão do estabelecimento tem de ser anunciada, por meio de comunicado afixado na empresa, a todos os trabalhadores e ao sindicato com, pelo menos, trinta dias de antecedência.

4 — Não sendo cumprido o disposto no número anterior, o transmitente será solidariamente responsável com o adquirente por todos os créditos provenientes do trabalho prestado até à transmissão.

Outras alterações

Cláusula 25.^a

O disposto na cláusula anterior é aplicável a quaisquer actos ou factos que envolvam a cessação da exploração, fusão, cisão ou transformação da empresa.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

1 — O período semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo é de quarenta e cinco horas, salvo quanto àqueles que prestam serviço nas

secções de fula e semussagem manuais em que é de trinta e seis horas.

2 — É obrigatória a prática de regime de semana americana.

Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 27.^a

1 — A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo ou o respectivo salário, enquanto durar o contrato de trabalho.

2 — Sejam quais forem as razões invocadas, só mediante autorização do Ministério do Trabalho precedida do parecer do Sindicato, poderá a entidade patronal reduzir ou suspender a laboração, salvo disposição legal em contrário.

3 — No entanto, e em qualquer caso, a entidade patronal fica obrigada a garantir a todos os trabalhadores todas as regalias a que os mesmos tenham direito como se estivessem a trabalhar a tempo inteiro.

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 28.^a

1 — Os trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e mulheres que tenham responsabilidades familiares, têm direito ao emprego parcial ou a passagem a meio tempo, mediante pedido por escrito e devidamente comprovado, podendo retomar o trabalho a tempo completo logo que cesse o motivo que justificou a passagem a tempo parcial.

2 — A empresa pode celebrar contratos a tempo parcial.

3 — A retribuição hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

4 — Só poderá ser negado o trabalho a tempo parcial desde que ele seja incompatível com a natureza da actividade exercida ou a exercer após ser ouvida a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais ou, na sua falta, o sindicato.

5 — Em qualquer dos casos a entidade patronal deverá comunicar ao sindicato sob pena de a mesma não ter validade.

Capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 29.^a

1 — Quanto se verifique a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja su-

perior ao valor da pensão paga pela entidade responsável, após acordo do sindicato.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Início de laboração e tolerância

Cláusula 30.ª

1 — O horário normal de trabalho nas empresas abrangidas por este ACT é o seguinte: entrada às 8 horas e saída às 12 horas e 30 minutos. Reentrada às 13 horas e 30 minutos e saída às 18 horas, salvo para outros actualmente em vigor em qualquer empresa.

2 — Este horário poderá ser alterado mediante acordo de pelo menos 50 % dos trabalhadores.

3 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

4 — Os trabalhadores que se atrasem no início do período de trabalho têm direito a pegar ao serviço trinta minutos depois do período inicial.

5 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o cartão de *contrôle* de entrada ou saída, até ao máximo de doze vezes no ano, não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Trabalho domiciliário

Cláusula 31.ª

É vedado às entidades patronais abrangidas por este acordo utilizarem-se do trabalho domiciliário.

Documento a entregar ao trabalhador

Cláusula 32.ª

No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Feriados obrigatórios

Cláusula 33.ª

São feriados obrigatórios os seguintes: 1 de Janeiro; terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa; 25 de

Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

CAPÍTULO VI

Férias

Princípios gerais

Direito a férias

Cláusula 34.ª

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 45.ª

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Aquisição do direito a férias

Cláusula 35.ª

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

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

Retribuição durante as férias

Cláusula 36.ª

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 45.ª não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Marcação do período de férias

Cláusula 37.ª

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais ou, na falta destes, o sindicato.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

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

Alteração da marcação do período de férias

Cláusula 38.ª

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 39.ª

1 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso virem conveniência.

2 — Aos trabalhadores chamados a cumprir o serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos deste acordo.

3 — Para efeitos do número anterior, deverão considerar-se as férias vencidas e não gozadas e as proporcionais ao número de meses de serviço prestado nos termos deste acordo.

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.ª

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias pro-

porcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 41.ª

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Doença no período de férias

Cláusula 42.ª

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 41.ª

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico.

Cláusula 43.ª

Violação do direito a férias

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

Cláusula 44.ª

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente ao subsídio de férias.

Efeito das faltas no direito a férias

Cláusula 45.ª

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VII

Faltas

Definição

Cláusula 46.ª

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um período diário e normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perçam um ou mais dias de trabalho.

Participação de faltas

Cláusula 47.ª

1 — Quando um trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, é obrigado a avisar a entidade patronal logo que possível.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea a) da cláusula seguinte, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

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

4 — Sempre que o considere necessário, a entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos evocados para justificar a falta.

Faltas justificadas

Cláusula 48.ª

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo podem faltar justificadamente ao trabalho, com garantia do lugar e da categoria, nos seguintes casos:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados e qualquer outro afim do 1.º grau;
- c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de netos, bisnetos, avós, bisavós (abrangendo os do cônjuge), irmãos e cunhados, e outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- d) Durante um dia, por ocasião do nascimento de um filho;
- e) Quando as faltas resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- f) É ainda reservado o direito, às mulheres, de faltarem um dia em cada mês;
- g) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda da retribuição as faltas previstas nas alíneas a), b), c), d), g) e h) nos casos previstos deste ACT e, nos restantes casos, sempre que assim seja acordado com a entidade patronal.

3 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que a justifique ou, nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

Cláusula 49.ª

As faltas justificadas não determinam diminuição de qualquer regalia, salvo o disposto em contrário neste acordo.

Cláusula 50.ª

1 — As faltas injustificadas não dão o direito à retribuição do tempo em falta.

2 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

13.ª mês

Cláusula 51.ª

1 — Até 20 de Dezembro de cada ano as empresas pagarão aos trabalhadores um subsídio de Natal do valor de 100 % da retribuição.

2 — O subsídio de Natal corresponde a tantos duodécimos quantos os meses civis de serviço em que, em cada ano civil, tenha havido pleno vínculo jurídico entre a empresa e o trabalhador.

3 — Considera-se que houve em cada mês civil pleno vínculo jurídico em todos os casos em que a entidade patronal for obrigada a pagar toda ou parte da retribuição mensal.

4 — O direito ao subsídio de Natal também não fica prejudicado pelas situações de parto, doença profissional ou acidente de trabalho e exercício de actividade sindical ou e instituições de previdência.

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 52.ª

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino, nos dias em que tiverem aulas, terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Poderão faltar sempre que necessário para prestar provas de exame nos estabelecimentos de ensino, sem perda de retribuição;
- b) Poderão gozar férias interpoladamente, sempre que o requirem;
- c) Na organização das escalas de férias será tido em conta o seu desejo de aproveitar estas para preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — O trabalhador perderá as regalias desta cláusula desde que não tenha aproveitamento escolar durante dois anos.

4 — Para esse efeito, terão de comprovar perante a entidade patronal a necessidade da utilização desse tempo.

5 — No caso de faltarem às aulas sem justificação e tendo utilizado o tempo para outros fins, incorrem em infracção grave.

CAPÍTULO VIII

Impedimentos prolongados

Princípio geral

Cláusula 53.ª

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, o contrato de trabalho fica suspenso, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 55.ª, mantendo, porém, o direito ao lugar com categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Licença sem retribuição

Cláusula 54.ª

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, tendo em conta a natureza daquele e o prazo desta, que não deve exceder cento e oitenta dias.

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

Cláusula 55.ª

1 — As faltas motivadas pela prestação do serviço militar constituem suspensão do contrato colectivo.

2 — Nos casos de adiamento de incorporação o trabalhador tem direito a retomar o seu lugar na empresa, até incorporação definitiva.

3 — Após ter passado à disponibilidade, deverá o trabalhador apresentar-se à entidade patronal até ao prazo máximo de quinze dias a fim de retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador regressado do serviço militar retome o serviço dentro de três dias, contados da data da sua apresentação nos termos do número anterior.

CAPÍTULO IX

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Princípio geral

Cláusula 56.^a

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente ACT devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais do trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores, de acordo com a respectiva legislação.

2 — Estas empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Fiscalização

Cláusula 57.^a

A fiscalização dos citados estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria regulada no presente capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho (Inspecção do Trabalho) e Direcção-Geral de Saúde.

Reclamações

Cláusula 58.^a

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do Sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

2 — Sempre que a entidade fiscalizadora o entender necessário, far-se-á acompanhar de um representante do Sindicato.

Penalidades

Cláusula 59.^a

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento.

CAPÍTULO X

As cláusulas 65.^a, 66.^a, 67.^a, 69.^a e 70.^a ainda não foram acordadas.

Pelo Sindicato dos Operários Chapeleiros:

Ismael Alves Leite.
(Assinatura ilegível.)
Maria Dalila da Costa e Silva.
Avelino Soares de Oliveira.

Pela Comissão Negociadora Patronal:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Tabela salarial

Indústria de chapelaria

| | |
|--|-----------|
| Encarregado | 8 000\$00 |
| Encarregada | 6 700\$00 |
| Verificador-apartador, arcador de pêlo, se- mussador, fulista, tintureiro, aparador- -aveludador, gomador, apropriagista, gri- fiador e embalador | 7 100\$00 |
| Ponteiro | 6 600\$00 |
| Afinadora | 6 650\$00 |
| Pesadora, sufladora-misturadora, carda- dora, arcadora de lã, cojadora, corta- dora, costureira mecânica, costureira ma- nual e passadora | 5 800\$00 |
| Indiferenciados | 5 600\$00 |
| Praticantes: | |
| Homens | 5 600\$00 |
| Mulheres | 5 000\$00 |

Aprendizes:

| | Homens | Mulheres |
|---------------|-----------|-----------|
| 14 anos | 2 800\$00 | 2 600\$00 |
| 15 anos | 3 200\$00 | 3 000\$00 |
| 16 anos | 3 600\$00 | 3 300\$00 |
| 17 anos | 4 000\$00 | 3 700\$00 |
| 18 anos | 4 400\$00 | 4 100\$00 |

Corte e preparação do pêlo

| | |
|---|-----------|
| Encarregado | 8 000\$00 |
| Estirador, cortador mecânico de pêlo e en- fardador | 7 100\$00 |
| Escanhoadora, secretadora mecânica, seca- dora, escovadora, classificadora, sufla- dora, empacotadora, cortadora de patas e orelhas, escolhedora e enfardadora- -pesadora | 5 800\$00 |
| Indiferenciados | 5 600\$00 |
| Praticantes: | |
| Homens | 5 600\$00 |
| Mulheres | 5 000\$00 |

Aprendizes:

| | Homens | Mulheres |
|---------------|-----------|-----------|
| 14 anos | 2 800\$00 | 2 600\$00 |
| 15 anos | 3 200\$00 | 3 000\$00 |
| 16 anos | 3 600\$00 | 3 300\$00 |
| 17 anos | 4 000\$00 | 3 700\$00 |
| 18 anos | 4 400\$00 | 4 100\$00 |

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declaramos que, por comum acordo, as cláusulas 65.^a, 66.^a, 67.^a, 69.^a e 70.^a do capítulo X constante do ACT para a

indústria de chapelaria, depositado no Ministério do Trabalho para publicação, foram eliminadas, e ainda a cláusula 68.^a do mesmo capítulo X.

S. João da Madeira, 17 de Novembro de 1977.

Pelos Representantes Sindicais:

Ismael Alves Leite.
Avelino Soares de Oliveira.

Pela Comissão Negociadora Patronal:

(Assinaturas ilegíveis.)

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho de um a dez dias;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para instituições de previdência.

Cláusula 61.^a

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 62.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades com-

petentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — No caso de o trabalhador não saber ler, poderá fazer-se acompanhar por outro trabalhador da empresa, inclusive o delegado sindical da mesma, se o houver.

Pelo Sindicato dos Operários Chapeleiros:

Ismael Alves Leite.
Avelino Soares de Oliveira.
Maria Dalila da Costa e Silva.

Pela Comissão Negociadora Patronal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do acordo colectivo de trabalho a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto e não tendo havido possibilidade de a incluir neste acordo colectivo, por haver disparidade de interpretação entre as partes contratantes, foi pedida a intervenção da Secretaria de Estado da População e Emprego para que emita o seu parecer.

Para não adiar a entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho e uma vez que não parece haver outros obstáculos, o Sindicato dos Operários Chapeleiros e a comissão negociadora patronal comprometem-se a entregar o projecto com aquela classificação, no prazo máximo de uma semana, após a entrega do parecer por parte da Secretaria de Estado da População e Emprego.

S. João da Madeira, 23 de Novembro de 1977.

Pelo Sindicato dos Operários Chapeleiros:

Ismael Alves Leite.
(Assinatura ilegível.)
Avelino Soares de Oliveira.
Maria Dalila da Costa e Silva.

Pela Comissão Negociadora Patronal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Janeiro de 1978, a fl. 71 do livro n.º 1, com o n.º 19, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.