

Boletim do Trabalho e Emprego

20

1.^a SÉRIE

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

Preço 24\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 49

N.º 20

P. 1185-1208

29-MAIO-1982

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul 1186

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto e outro 1186
- CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Dist. de Braga e o Sind. Nacional dos Oficiais Barbeiros, Cabeleiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Braga e Viana do Castelo — Alteração salarial 1206
- CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras 1207
- Acordo de adesão entre a GEL-MAR — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos ao AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 37 e 16, respectivamente de 8 de Outubro de 1978 e de 29 de Abril de 1981 1208
- CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Constituição da Comissão paritária 1208

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores do Ribatejo e outra e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes do Ministério do Trabalho, a eventual emissão de uma PE da CCT celebrada entre a Associação de Agricultores do Ribatejo e a Associação dos Agricultores da Azambuja e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul, em representação dos Sindicatos dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa, e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1982.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do citado preceito e diploma, tornará as disposições constantes da convenção colectiva aplicáveis, respectivamente:

- a) As relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de produção, não inscritas nas associações outorgantes que, na área de aplicação da convenção, exerçam a actividade económica por aquela

abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas e às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos representados pela Federação signatária e entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes;

- b) As relações de trabalho entre todas as entidades patronais, incluindo cooperativas e unidades colectivas de produção que, nos distritos de Leiria e de Lisboa, com excepção do concelho da Azambuja, exerçam a actividade económica abrangida pela mencionada convecção colectiva de trabalho e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nesta previstas.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º os interessados no presente processo de extensão podem deduzir oposição fundamentada nos 15 dias subsequentes ao da publicação do aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se em todo o território continental, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, ou seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem, que não estejam abrangidas por convenção específica, e, por outra parte, a todos os trabalhadores sindicalizados nos Sindicatos dos Operários da Indústria de Curtumes dos Distritos do Porto e de Braga.

Cláusula 2.ª

(Vigência e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorando e podendo ser denunciado nos termos da lei.

2 — A tabela de remunerações mínimas poderá ser revista decorridos que sejam 12 meses de vigência da mesma.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior qualquer das partes outorgantes poderá apresentar proposta de revisão decorridos 10 meses de vigência da tabela salarial.

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

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

(Admissão)

1 — A idade mínima de admissão será de 14 anos e será obrigatório ter as habilitações escolares determinadas na lei.

2 — Não sendo satisfeitas estas condições, e havendo motivos que o justifiquem, poderá o Ministério do Trabalho, em face de requerimento fundamentado, autorizar a admissão do trabalhador em causa, mediante parecer favorável do sindicato.

Cláusula 4.^a

(Recrutamento do pessoal)

Para efeito de recrutamento de pessoal são as empresas obrigadas a recorrer em primeiro lugar aos profissionais inscritos nos sindicatos outorgantes que, para esse efeito, deverão ter em dia um registo de sócios desempregados, com indicação da firma onde trabalhavam, tempo de serviço prestado e categoria profissional. No caso de estes não terem trabalhadores inscritos deverão recorrer ao Serviço Nacional de Emprego ou qualquer serviço estatal encarregado desta missão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 15 dias de trabalho.

2 — Durante este período pode o profissional despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

Categorias profissionais

Cláusula 6.^a

(Classificação profissional)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos e categorias constantes do anexo I,

podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

Cláusula 7.^a

1 — Necessitando normalmente as máquinas apenas de 1 profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

2 — Para as máquinas que tenham necessidade de mais de 1 trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e *pasting* e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

3 — Os ajudantes da máquina de dividir em tripa são considerados no grupo B.

4 — Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entregam e ou recebem as peles e couros em todas as máquinas.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 8.^a

(Aprendizagem)

1 — O período de aprendizagem terá a duração de 4 anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais, o período de aprendizagem será reduzido para 3 meses. Para o sector de correias de transmissão e seus derivados e tacos de tecelagem, o período de aprendizagem é de 6 meses.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria, o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de aprendizagem efectuados em outras empresas, quando devidamente comprovados.

4 — Para tal deverá o aprendiz possuir um cartão que lhe será passado pelo sindicato, com os elementos de identificação necessários, donde conste a data de admissão, o nome da firma e a actividade profissional onde iniciou a aprendizagem.

5 — A requisição do cartão incumbirá ao aprendiz, em face de uma declaração passada pela entidade patronal e pelos delegados sindicais, que confirmarão os dados necessários para o seu preenchimento.

Cláusula 9.^a

(Acesso)

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de

dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder 6 meses, não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliares do grupo D.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal, terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se a empresa não der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, responsabilizando-se a firma pelas consequências daí resultantes.

Cláusula 10.^a

(Preparação profissional dos aprendizes)

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 11.^a

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais organizarão e remeterão anualmente às entidades referidas na lei em vigor, e uma cópia a cada uma das partes outorgantes, uma relação de todos os seus trabalhadores, donde conste o nome completo, data de nascimento e de admissão, número de sócio do sindicato e número de beneficiário da caixa de previdência, categoria profissional e remuneração.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível uma cópia da relação nominal enviada ao Ministério do Trabalho.

3 — Qualquer alteração que venha a verificar-se no quadro de pessoal deverá ser comunicada às partes outorgantes, nos mesmos moldes do estabelecido no n.º 1 desta cláusula e no prazo de 30 dias.

Cláusula 12.^a

(Densidades)

1 — A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30 % em relação aos trabalhadores considerados no seu conjunto, com excepção dos do grupo C.

2 — A percentagem de não diferenciados não poderá ultrapassar 20 % em relação ao total dos trabalhadores dos grupos A e B, podendo haver sempre um não diferenciado.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será de 45 horas semanais e não poderá em nenhum dia de semana ser superior a 9 horas.

2 — O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de 4 ou 5 horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a 1 hora ou superior a 2.

Cláusula 14.^a

(Horário por turnos)

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração e depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

2 — Relativamente a horários de trabalho por turnos nocturnos, deverá seguir-se a lei geral em vigor sobre a matéria.

Cláusula 15.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todo o trabalhador terá direito a 2 dias de descanso semanal consecutivo, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que os gozarão nos restantes dias da semana.

2 — Os guardas terão no entanto direito a de 2 em 2 meses gozar 1 dia de folga ao domingo.

3 — É obrigatória a suspensão de todas as actividades nos dias de folga e nos dias decretados como feriados obrigatórios, ou seja:

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

4 — Além dos feriados referidos no número anterior serão ainda observados: o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para o trabalhador.

3 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de 100 horas de trabalho extraordinário por ano.

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

- a) 50 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 horas e as 24 horas;
- c) 150 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas, ou em dias feriados, de descanso semanal ou de descanso complementar.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar dá ainda ao trabalhador direito a descansar 1 dia inteiro num dos 3 dias seguintes, à sua escolha.

Cláusula 17.^a

(Deslocações em serviço)

1 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;
- c) Ao pagamento como trabalho extraordinário no tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 18.^a

(Cálculo da remuneração da hora simples)

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá de base para o pagamento ao trabalho extraordinário, será o seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho por semana}}$$

Cláusula 19.^a

(Isenção do horário de trabalho)

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a 2 horas de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 20.^a

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo para a laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda da retribuição, para proceder ao seu levantamento.

4 — Quando se verificar o constante no número anterior, este pagamento deverá ser feito preferencialmente 3 dias antes do final do mês e nunca depois das quinta-feiras.

Cláusula 21.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

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

Cláusula 22.^a

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático, receberá a remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 23.^a

(Substituição temporária)

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior, terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 1 mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deverá, sempre que possível, ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado 1 ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 25.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 30 dias consecutivos de férias, sempre com início no princípio da semana, salvo em caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período de 30 dias, que serão gozados de Maio a Outubro, inclusive.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

4 — 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 seguinte a que diga respeito, salvo o disposto no número seguinte.

5 — 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 10 dias consecutivos.

6 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior ao que os trabalhadores recebiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 26.^a

(Marcação do período de férias)

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias, caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

3 — Aos trabalhadores convocados para o serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, devendo para isso a entidade patronal ser avisada com a devida antecedência e logo que tenham conhecimento desse facto.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de férias)

1 — A entidade patronal no início das férias será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula 25.^a, assim como o respectivo salário.

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

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

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido no dia 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

6 — 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 semestre do ano imediato.

7 — 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 que tenha alta.

8 — A prova da situação de doença, prevista no número anterior, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controle e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 28.^a

(Violação do direito a férias)

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, 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.

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

3 — 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 às férias e respectivo subsídio.

4 — No caso da inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

5 — O produto das multas reverte para o fundo de desemprego.

Cláusula 29.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 30.^a

(Faltas)

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado o horário variável, a falta durante 1 dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 31.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Durante 2 dias seguidos, pelo nascimento de filhos legítimos e ilegítimos, e um terceiro dia se o parto tiver ocorrido a um sábado; excepcionalmente, terá direito ainda ao terceiro dia quando justificar essa necessidade.

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

4 — Nos termos da alínea b) desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras;
- b) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

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

6 — As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

9 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, e deverão obedecer ao modelo anexo.

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

Cláusula 32.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 31.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 31.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 33.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início em reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

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

6 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 34.^a

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a aguardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o lugar.

CAPÍTULO VI

Garantia do trabalho e cessação do contrato

Cláusula 35.^a

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 36.^a

(Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem a observância das obrigações estabelecidas nos capítulos subsequentes.

Cláusula 37.^a

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

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

Cláusula 38.^a

1 — No prazo de 7 dias, a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

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

Cláusula 39.^a

(Rescisão com justa causa)

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

Cláusula 40.^a

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

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

- a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações, relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 41.^a

(Procedimento disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

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

5 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de 10, podendo o trabalhador arrolar 5 e a entidade patronal outras 5.

6 — A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar nas mesmas as razões constantes na nota de culpa e na resposta à nota de culpa.

7 — A decisão final deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, dela devendo constar os fundamentos considerados provados.

8 — Poderá ser recusada a efectivação de diligências requeridas pelo trabalhador quando revistam natureza manifestamente dilatatória ou sejam patentemente inúteis ou injustificadas.

9 — Em todos os casos de invocação de justa causa de despedimento, a entidade patronal poderá suspender imediatamente o trabalhador sem perda de retribuição.

Cláusula 42.^a

(Nulidade do despedimento)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a manter-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou o seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 43.^a

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 1 mês.

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

Cláusula 44.^a

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a

Cláusula 45.^a

O uso da faculdade conferida ao trabalhador na cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 46.^a

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

Cláusula 47.^a

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores terão direito a uma indemnização correspondente a 1 mês por cada ano de antiguidade na empresa, não podendo nunca ser inferior a 3 meses.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres

Cláusula 48.^a

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — As mulheres ser-lhes-á atribuída uma categoria profissional em função do trabalho que desempenham.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a categoria profissional é a mesma ou equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual.

5 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 49.^a

São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até 3 meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição da retribuição;
- c) O direito a faltar durante 90 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;
- d) Interromper o trabalho diário durante 10 meses em períodos de meia hora, para aleitação dos filhos ou, se assim o entender, entrar mais tarde ou sair mais cedo 1 hora sem perda de quaisquer regalias ou reduções de salário.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior com a maior brevidade, após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior.

Cláusula 50.^a

(Trabalho de menores)

1 — São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como efectuarem serviços impróprios da sua idade;
- b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — O trabalhador quando for chamado para inspecção militar terá direito ao tempo necessário para esse efeito sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovado.

CAPÍTULO IX

Formação profissional e cultural

Cláusula 51.^a

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;
- c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de 1 hora por dia e no máximo de 2 horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames, serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) desta cláusula.

3 — Em caso de mais de 2 anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

CAPÍTULO X

Direitos e deveres das partes

Cláusula 52.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia,

- devendo, nomeadamente, qualquer observação ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
 - i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 53.^a

1 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade 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) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 54.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;

- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no contrato colectivo de trabalho;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente ou relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções sem a sua prévia audiência.

CAPÍTULO XI

Recompensas e sanções

Cláusula 55.^a

Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas, depois de ouvidos os delegados sindicais, comissões de trabalhadores ou, na sua falta, a direcção do sindicato:

- a) Gratificação pecuniária;
- b) Qualquer outra regalia considerada oportuna, como seja, licença especial.

Cláusula 56.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 57.^a

1 — É criada uma comissão paritária constituída por 3 representantes dos sindicatos e 3 da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de 2, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 58.^a

A comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

Cláusula 59.^a

As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

Cláusula 60.^a

As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficaz a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

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

Cláusula 62.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 63.^a

1 — Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

Cláusula 64.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a ante-

cedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 65.^a

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 66.^a

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 67.^a

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de 1 dia.

Cláusula 68.^a

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 69.^a

1 — O despedimento dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, e a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegados sindicais.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito, para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeito desta lei, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos do executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — A suspensão preventiva de alguns dos trabalhadores referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

6 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 5 desta cláusula.

7 — O disposto nos n.ºs 1 a 5 da presente cláusula é aplicável aos candidatos a corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação das candidaturas até 6 meses após a eleição.

8 — À violação das normas da presente cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 70.^a

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhes-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da inspecção do trabalho.

Cláusula 71.^a

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 72.^a

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 73.^a

1 — Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 l de leite por dia, sempre que o pretenda.

2 — Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 74.^a

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 45\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, 1 prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a 1 dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem 9 horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

4 — O trabalhador durante as férias tem direito a este subsídio, que será determinado em função do trabalho prestado no mês anterior, não se contando para esse efeito as faltas justificadas nos termos da cláusula 30.^a

Cláusula 75.^a

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário auferido pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 76.^a

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

Cláusula 77.^a

O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis do trabalho e sujeita o infractor às penalidades constantes do diploma em vigor.

Cláusula 78.^a

O pagamento da multa não isenta a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 79.^a

(Inspecções médicas)

A matéria constante desta cláusula reger-se-á pela legislação em vigor.

CAPÍTULO XV

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho, bem como as decisões da comissão paritária.

Cláusula 81.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 82.^a

Em tudo o que mais for omissa no presente contrato, vigorarão as normas de direito laboral existente e não revogadas.

Cláusula 83.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 84.^a

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1982, bem como o disposto no n.º 1 da cláusula 74.^a

Cláusula 85.^a

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 86.^a

1 — Cada comissão será composta por 4 membros, sendo 2 designados pela empresa e 2 pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2 — Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3 — As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão de preferência estar habilitados com o curso de segurança.

5 — Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano

6 — Estas funções serão exercidas gratuitamente dentro das horas do serviço sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 87.^a

As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 88.^a

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 89.^a

(Encarregado de segurança)

Em todas as empresas abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho haverá uma pessoa para tratar das questões relativas à higiene e segurança no trabalho, a qual será designada «encarregado de segurança».

Cláusula 90.^a

1 — Além das mais atribuições que lhe são conferidas por esta convenção colectiva de trabalho, os encarregados de segurança devem:

- a) Elaborar relatório sobre cada acidente ocorrido ou de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as causas, reais ou prováveis, e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- b) Apresentar às comissões de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento;
- c) Submeter à aprovação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 91.^a

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança em qualquer empresa, as atribuições que àquela se conferem por esta convenção colectiva são transferidas para o encarregado de segurança, ao qual fica competindo, especificamente:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança nas alíneas a) e g) da cláusula 87.^a;
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes de trabalho ocorridos ou de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as

suas causas, reais ou prováveis, e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, um relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento e, no primeiro mês de cada ano, um relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

ANEXO I

Definição de categorias

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

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

Encarregado geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controle da sua execução; está subordinado aos quadros superiores da empresa.

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

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

Grupo A

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

Pregador em quadros de madeira. — É o trabalhador que, aplicando as peles sobre um quadro de madeira, as desempena, esticando-as por meio de pregos.

Esticador por pinças. — É o trabalhador que, aplicando as peles sobre um quadro metálico, as desempena, esticando-as por meio de pinças.

Abridor de palhetos (rotativos ou fixos). — É o trabalhador que, manualmente, amacia e abre as peles pelo lado do carnaz, utilizando um palheto.

Espartilhador. — É o trabalhador que, em cima de uma lousa ou pedra mármore, alisa as peles pelo lado do carnaz, utilizando um esparto.

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

Lavador manual. — É o trabalhador que coloca a pele sobre um cavalete e, passando um ferro sem fio sobre a flor, a limpa da raiz dos pêlos.

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

Alisador mecânico. — É o trabalhador que se ocupa da introdução das peles na máquina de alisar, controlando a sua evolução na mesa, de forma que a pele fique sem vinco.

Alisador manual. — É o trabalhador que, depois de colocada a pele em cima de uma mesa, alisa-a por meio de uma estira ou outra ferramenta.

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

Estirador de pele para colagem em vidro «pasting». — É o trabalhador que vigia e regula o funcionamento da instalação e adapta as peles por meio de uma estira à placa de vidro ou outro material, de modo à perfeita colagem daquela sobre a placa.

Amaciador mecânico. — É o trabalhador encarregado de introduzir as peles na máquina e, por meio de um braço e uma cabeça de estirar, faz passar as mesmas em diferentes posições para as amaciar ou regula e introduz na máquina, por meio de batimento, as peles a amaciar.

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

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

Graneador manual. — É o trabalhador que, por meio de uma granadeira, faz acentuar o grão das peles.

Acabador por cortina. — É o trabalhador que regula a camada de tinta a aplicar sobre a pele e pode colocar a mesma sobre a máquina, a fim de receber o produto a aplicar uniformemente.

Preparador de caleiros. — É o trabalhador que pesa, adiciona e manipula produtos químicos necessários aos caleiros.

Preparador de tintas. — É o trabalhador que prepara as tintas, aprestos ou vernizes para serem aplicados nas peles.

Lustrador mecânico. — É o trabalhador que abrihanta as peles na máquina de lustrar.

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

Surrador-branqueador. — É o trabalhador que trabalha com a máquina de surrar.

Cilindrador. — É o trabalhador que se encarrega de introduzir as solas ou qualquer couro de curtimenta vegetal debaixo de um cilindro com movimento de vaivém sobre uma mesa, a fim de comprimir os mesmos.

Medidor manual. — É o trabalhador que mede as peles pela utilização de um planímetro.

Descarnador mecânico. — É o trabalhador que introduz as peles na máquina de descarnar para lhes retirar as carniças.

Descarnador manual. — É o trabalhador que coloca a pele sobre um cavalete e, por meio de um ferro afiado, lhe retira a carniça.

Envernizador. — É o trabalhador que se encarrega de aplicar o verniz sobre as peles.

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

Pulverizador mecânico. — É o trabalhador que põe a máquina de pistolar em movimento, afina as pistolas automáticas e controla o seu funcionamento, colocando ou retirando as peles da máquina.

Pulverizador manual ou pistolador. — É o trabalhador que se encarrega, por meio de uma pistola de pressão, de aplicar a tinta necessária sobre a superfície da pele.

Raspador mecânico. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de raspar para a igualar.

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

Lixador mecânico. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina e que afina e controla o funcionamento da mesma, de modo a fixar, limpar ou acamurçar o carnez ou a flor da pele.

Lixador manual. — É o trabalhador que, por meio de uma lixa fixa a um suporte, corrige deficiências encontradas no acamurçado.

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

Curtidor. — É o trabalhador que tem por fim adicionar água ou produtos químicos, nos tempos próprios e nas quantidades necessárias, nos aparelhos de

curtumes, para operações de curtumes ou preparatórias.

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

Aprestador mecânico ou manual. — É o trabalhador que, por meio de uma peluche ou escova, aplica tinta ou quaisquer outros aprestos sobre a pele assente numa mesa ou tapete rolante.

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

Grupo B

Engordador. — É o trabalhador que adiciona vários produtos químicos dentro dos fulões, a fim de engordurar as peles.

Engordurador. — É o trabalhador que aplica uma camada de gordura nas peles.

Oleador. — É o trabalhador que aplica uma solução de gordura nas peles.

Brunidor mecânico. — É o trabalhador que afina e trabalha com a máquina de brunir.

Brunidor manual. — É o trabalhador que, com um ferro quente, passa o mesmo sobre a pele para brunir.

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

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

Operário encarregado do moinho de casca. — É o trabalhador que se encarrega de deitar casca no moinho para curtimenta da sola.

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

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

Operador de medição. — É o trabalhador responsável pela medição das peles por meio de uma máquina electrónica.

Grupo C

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

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

Grupo D

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

Indústria de correias de transmissão e seus derivados

Grupo A

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

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

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

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

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

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

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

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

Operários de «lanières». — É o trabalhador que se dedica ao corte de *lanières* e sua confecção.

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

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

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

Grupo B

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

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

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

Cravador. — É o trabalhador que se encarrega de cravar acessórios em couro e plástico.

Esticador de crupões. — É o trabalhador que se encarrega de esticar rupões ou peças de couro.

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

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

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

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

Indústria de tacos de tecelagem e seus derivados

Grupo A

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

Serrador mecânico. — É o trabalhador que trabalha com uma serra mecânica de fita ou disco e se ocupa na serragem de vários modelos para confecção de tacos e seus derivados.

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

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

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

Aplainador. — É o trabalhador que aplaina tacos de plástico ou lhes dá diferentes formas por corte mecânico.

Fundidor. — É o trabalhador que é responsável pela fundição da peça destinada à fabricação de tacos e acessórios de plástico.

Grupo B

Rebaixador. — É o trabalhador que igualiza tacos.

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

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

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

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Técnico	25 000\$00
Ajudante de técnico	23 000\$00
Encarregado geral	21 200\$00
Encarregado	19 800\$00
Chefe de sector	19 100\$00
Grupo A	18 400\$00
Grupo B	17 800\$00
Grupo C	17 100\$00
Grupo D	14 700\$00
Aprendizes:	
De 17 anos	11 500\$00
De 16 anos	10 100\$00
De 15 anos	8 600\$00
De 14 anos	7 200\$00

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remunerações

Grupos	Profissões	Base salarial
I	Técnico (curtumes)	25 000\$00
II	Ajudante de técnico (cortumes) ...	23 000\$00
II-B	Encarregado geral (curtumes)	21 200\$00
III	Encarregado	19 800\$00
IV	Chefe de sector	19 100\$00
V	Operários do grupo A (curtumes/ correias de transmissão/tacos de tecelagem)	18 400\$00
VI	Operários do grupo B (curtumes/ correias de transmissão/tacos de tecelagem)	17 800\$00
VII	Operários do grupo C (curtumes/ correias de transmissão/tacos de tecelagem)	17 100\$00
VIII	Operários do grupo D (curtumes/ correias de transmissão/tacos de tecelagem)	14 700\$00
IX	Aprendiz — 17 anos	11 500\$00
X	Aprendiz — 16 anos	10 100\$00
XI	Aprendiz — 15 anos	8 600\$00
XII	Aprendiz — 14 anos	7 200\$00

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Nome N.º

Profissão Sector

Comunicação que { deseja faltar ☐ }
faltou..... ☐ } ao serviço no seguinte período:

De } / / a / / das — às — horas.

Por motivo de

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- ☐ Justificadas com retribuição.
☐ Justificadas sem retribuição.
☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim ☐ }
 Não ☐

.....
 (Assinatura)**Nota** — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em / / pelo trabalhador
 referente ao período de

A Entidade Patronal,

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

(Verso)

Informação dos serviços

DECISÃO

- A falta considera-se { ☐ Justificada com retribuição.
☐ Justificada sem retribuição.
☐ Injustificada sem retribuição.
☐ Injustificada com desconto nas férias.
☐ Licença sem retribuição.

.....
 (Assinatura e carimbo)

ANEXO V

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Nome N.º

Profissão Sector

Comunica que { deseja faltar ☐ } ao serviço no seguinte período:
faltou..... ☐

De } / / a / / das às horas.
Em }

Por motivo de

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- ☐ Justificadas com retribuição.
- ☐ Justificadas sem retribuição.
- ☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim ☐ Não ☐

..... / /

(Assinatura)

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

Informação dos serviços

..... / / / / / /
-----------------------	-----------------------	-----------------------

DECISÃO

A falta considera-se {
☐ Justificada com retribuição.
☐ Justificada sem retribuição.
☐ Injustificada sem retribuição.
☐ Injustificada com desconto nas férias.
☐ Licença sem retribuição.

..... / /

(Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador,

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

Manuel Pimenta Vieira.
António Teixeira Pacheco.
Celso Ferreira de Castro.
António Marques Rodrigues.
(Assinatura ilegível.)
Manuel Joaquim Moreira de Sousa.
Vitorino Cerqueira Neves.
Augusto Martins Monteiro.

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

José Alves.
Francisco Ribeiro Alves.
António Alberto Fernandes Carvalho.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 19 de Maio de 1982, a fl. 4 do livro n.º 2, com o n.º 153/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga
e o Sind. Nacional dos Oficiais Barbeiros, Cabeleireiros
e Ofícios Correlativos do Dist. de Braga e Viana do Castelo — Alteração salarial**

Acta de conciliação

Aos 26 dias do mês de Abril de 1982, reuniram na Delegação de Braga da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho, presidindo o respectivo delegado da Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Distrito de Braga, representado por Artur Faria Braga, Luís José Martins Oliveira, Regina dos Anjos Barros de Araújo e Bernardino da Silva e o Sindicato Nacional dos Oficiais Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Distritos de Braga e Viana do Castelo, representado por José Gomes de Lima, Francisco José Pereira Machado e Luís Edgar Fernandes Rodrigues, com vista à revisão do contrato colectivo de trabalho (tabelas salariais), em sede de conciliação, tendo ficado acordado o seguinte:

Tabela salarial

Categorias	1.º grupo	2.º grupo
Barbeiros:		
Cabeleireiro de homens	12 000\$00	11 625\$00
Oficial de barbeiro	11 625\$00	11 250\$00
Meio-oficial	10 500\$00	9 750\$00
Aprendiz com idade inferior a 18 anos	4 575\$00	4 575\$00
Aprendiz com idade superior a 18 anos	6 865\$00	6 865\$00
Aprendiz com idade superior a 20 anos	9 150\$00	9 150\$00
Cabeleireiro de senhoras:		
Cabeleireiro completo	12 375\$00	12 000\$00
Oficial	12 000\$00	11 625\$00
Praticante	11 250\$00	10 500\$00
Ajudante	10 500\$00	9 750\$00
Aprendiz com idade inferior a 18 anos	4 575\$00	4 575\$00
Aprendiz com idade superior a 18 anos	6 865\$00	6 865\$00

Categorias	1.º grupo	2.º grupo
Aprendiz com idade superior a 20 anos	9 150\$00	9 150\$00
Ofícios correlativos:		
Oficial de posticeiro	12 000\$00	11 625\$00
Ajudante de posticeiro	11 625\$00	11 250\$00
Manicure	9 150\$00	9 150\$00
Pedicure	9 150\$00	9 150\$00
Calista	11 250\$00	11 250\$00
Esteticista	11 250\$00	11 250\$00
Aprendiz com idade inferior a 18 anos	4 575\$00	4 575\$00
Aprendiz com idade superior a 18 anos	6 865\$00	6 865\$00
Aprendiz com idade superior a 20 anos	9 150\$00	9 150\$00

As novas tabelas salariais acordadas entram em vigor em 1 de Maio de 1982.

Pela Delegação de Braga da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros:

Artur Faria Braga.
Luís José Martins de Oliveira.
Regina dos Anjos Barros de Araújo.
Bernardino da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos:

José Gomes de Lima.
Francisco José Pereira Machado.
Luiz Edgar Fernandes Rodrigues.

Depositado em 19 de Maio de 1952, a fl. 4 do livro n.º 2, com o n.º 154/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras
e o Sind. dos Trabalhadores de Terra
da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 60.^a, n.º 1; 62.^a, n.º 1; 112.^a e anexo II (Tabela de remunerações), do CCT celebrado entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal, dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas de Tráfego e Estiva do Sul, por um lado, e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1981.

Cláusula 60.^a

(Comparticipação nas despesas de almoço)

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de 5 horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 250\$.

Cláusula 62.^a

(Trabalho extraordinário — Refeições)

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	75\$00
b) Almoço	275\$00
c) Jantar	275\$00
d) Ceia	180\$00

ANEXO II

Tabela de remunerações

Classes	Categorias	Remunerações mínimas mensais
A	Chefe de serviços	36 900\$00
B	Chefe de secção	31 200\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	28 200\$00
D	Segundo-oficial	27 000\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	25 200\$00
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo	22 200\$00

Classes	Categorias	Remunerações mínimas mensais
F	Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista e vigilante Operador de máquinas	22 200\$00
G	Servente Embalador	20 700\$00
H	Praticante	17 850\$00
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	17 800\$00
J	Praticante estagiário	15 300\$00
L	Praticante estagiário de armazém: 1.º semestre 2.º semestre	12 550\$00 16 500\$00
M	Paquete	12 000\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de 96\$.

Cláusula 112.^a

(Revisão das cláusulas de expressão pecuniária)

O período de vigência das cláusulas de expressão pecuniária terá a duração de 12 meses, salvo se outro prazo for entretanto fixado por lei, e produzirá efeitos de 1 de Março de 1982 a 28 de Fevereiro de 1983, data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

Lisboa, 9 de Março de 1982.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas de Tráfego e Estiva do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Maio de 1982, a fl. 4 do livro n.º 3, com o n.º 155/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a GEL-MAR — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L.^{da}, e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos ao AE publicado no «Boletim do Trabalho e Emprego», 1.^a série, n.º 37 e 16, respectivamente de 8 de Outubro de 1978 e de 29 de Abril de 1981.

A Gel-Mar — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L.^{da}, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos acordam em aderir, nos termos do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, ao AE Gel-Mar, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1981.

Lisboa, 7 de Maio de 1982.

Pela Gel-Mar — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 18 de Maio de 1982, a fl. 4 do livro n.º 3, com o n.º 152/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado na cláusula 105.^a do CCT entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos e Metalomecânicos do Norte e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1981, foi constituída pelas respectivas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das entidades patronais:

Membros efectivos:

José Luís Horta de Melo.
Dr. João Manuel Simões dos Reis.
Dr. António Teles Romão.

Membros suplentes:

Engenheiro Guimarães e Sousa.
Dr. Jorge Ferreira Alves.
Dr. José Manuel Martins de Almeida.
Dr. António da Costa Correia.

Em representação das associações sindicais:

Membros efectivos:

Carlos Alberto Pinheiro da Silva.
Manuel Severiano de Oliveira Costa.
Dr. Rogério Lopes Pacheco.

Membros suplentes:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.
Dr. António Carlos Sousa Pereira.