

Boletim do Trabalho e Emprego

19

1.ª SERIE

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

Preço 5\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 19	p. 963-986	22-MAI-1977
-----------------	--------	---------	--------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/Portaria:

	Pág.
— Redução do horário semanal de trabalho do CCT para os trabalhadores da ind. de cerâmica (empregados de escritório e correlativos)	964
— Redução do horário semanal de trabalho do CCT vertical para a ind. de produtos de cimento	964
— Redução do horário semanal de trabalho do CCT para os caixeiros, profissionais de armazenagem e empregados viajantes e de praça do sector armazenista de papel	965
— Redução do horário semanal de trabalho do CCT vertical para as casas de saúde	965
— Prorrogação do prazo de autonomização do processo de negociação colectiva no sector cervejeiro	965

Convenções colectivas de trabalho.

— CCT entre o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte e a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outros	966
— Idem — Acta adicional	982
— CCT entre o Sind. dos Pescadores do Dist. de Coimbra e os armadores de traineiras registadas no porto da Figueira da Foz	982

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Redução do horário semanal de trabalho do CCT para os trabalhadores da ind. de cerâmica (empregados de escritório e correlativos)

O contrato colectivo de trabalho para a indústria de cerâmica, anexo à portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores daquela indústria (profissionais de escritório e correlativos), de 11 de Setembro de 1975, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975, estabelece que o período normal de trabalho não pode exceder quarenta horas semanais, em cinco dias, inferior ao que vigorava até essa data.

Não foi autorizada expressamente aquela redução, vindo agora o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto requerê-la.

Considerando, por um lado, que, não obstante essa falta, foi o mesmo período de trabalho posto em prática em várias empresas, e, por outro, que são nor-

mais, desde há vários anos, horários de quarenta horas semanais para pessoal de escritório;

Considerando ainda que, em cinco dias, não é possível legalmente a fixação de períodos de trabalho superiores, visto a limitação imposta pelo n.º 5 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução de duração de trabalho constante da cláusula 16.ª da citada convenção colectiva.

Ministério do Trabalho, 13 de Maio de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Redução do horário semanal de trabalho do CCT vertical para a ind. de produtos de cimento

Considerando que vem sendo prática constante do Ministério do Trabalho autorizar reduções de duração do trabalho para limites compreendidos entre as quarenta e cinco e as quarenta horas semanais, e desde que não ocorram razões de interesse económico que as desaconselhem;

Considerando que a proposta de lei do horário de trabalho a nível nacional aponta precisamente para o limite máximo de quarenta e cinco horas por semana;

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a prática dos períodos de trabalho previstos na cláusula 29.ª do contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria de produtos de cimento, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976.

Ministério do Trabalho, 13 de Maio de 1977. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Redução do horário semanal de trabalho do CCT para os caixeiros, profissionais de armazenagem e empregados viajantes e de praça do sector armazenista de papel

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e as Federações do Norte e Sul dos Caixeiros e outros, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22, de 15 de Junho de 1975, fixou em quarenta e duas horas e meia o período semanal de trabalho (n.º 1 da cláusula 14.ª), reduzindo, assim, o anteriormente estabelecido.

Atendendo, por um lado, a que a redução operada foi efectuada pela maioria das entidades patronais do sector, e, por outro, a que a proposta de

lei do horário de trabalho a nível nacional aponta para a fixação entre as quarenta e as quarenta e cinco horas semanais:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração de trabalho estabelecida na cláusula 14.ª, n.º 1, do referido contrato colectivo de trabalho.

Ministério do Trabalho, 13 de Maio de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Redução do horário semanal de trabalho do CCT vertical para as casas de saúde

O contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a Associação Nacional de Hospitalização Privada e sindicatos representativos dos profissionais ao serviço das casas de saúde, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1977, estabelece, na cláusula 15.ª, o período de trabalho semanal de quarenta horas para os profissionais de escritório e de quarenta e duas horas para os restantes trabalhadores, inferior, qualquer deles, aos em vigor até então.

Considerando, por um lado, que já anteriormente, e sobretudo em relação ao pessoal dos turnos, eram

normais horários inferiores, na prática, a quarenta e oito horas, ou mesmo quarenta e cinco semanais, e, por outro, tendo em atenção as próprias características da actividade:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração do trabalho prevista na cláusula acima referida.

Ministério do Trabalho, 13 de Maio de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Prorrogação do prazo de autonomização do processo de negociação colectiva no sector cervejeiro

Despacho conjunto

Por despacho de 13 de Janeiro do corrente ano, foi determinado que, até 28 de Fevereiro próximo passado, as comissões administrativas das empresas do sector cervejeiro, Sociedade Central de Cervejas, Companhia União Fabril Portuense, Cergal — Cervejas de Portugal, Copeja — Companhia Portuguesa de Cervejas e Imperial — União Cervejeira de Portugal, apresentariam conjuntamente, para negociação com todos os sindicatos representativos de todos os trabalhadores das diversas empresas, uma única proposta de convenção colectiva de trabalho se, entretanto, aqueles

sindicatos não apresentassem a sua proposta única e conjunta.

Não foi possível, no entanto, dar cumprimento ao citado despacho dentro do prazo nele fixado.

Nestes termos, altera-se para 30 de Abril de 1977 a referida data limite.

Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 23 de Março de 1977. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — Pelo Ministro da Indústria e Tecnologia, *José Eduardo Cardoso Trigo de Moraes*, Secretário de Estado da Indústria Ligeira.

(Di. Repúb., 2.ª série, n.º 91, 19/4/77.)

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativas do Norte e Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1. O presente contrato colectivo de trabalho obriga as empresas e os trabalhadores dos sectores de ourivesaria e relojoaria (montagem) representados pelos organismos outorgantes.

2. Abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Vila Real, Viana do Castelo e Viseu.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Este contrato entra em vigor em 1 de Março de 1977 e é válido pelo período de dezoito meses, salvo se outro de menor duração vier a ser estabelecido por lei, a contar do dia 1 de Janeiro de 1977, podendo ser denunciado seis meses antes do termo da sua vigência.

Cláusula 3.ª

(Denúncia do contrato)

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

2. O prazo máximo para as negociações é de trinta dias.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Atribuição das categorias)

1. No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2. A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3. Nas empresas até quarenta trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode

ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4. Nas empresas com mais de quarenta trabalhadores, pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5. As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

Cláusula 5.ª

(Condições de admissão)

1. Salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2. As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3. A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 15 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

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

5. A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6. No caso de o trabalhador ter sido admitido com categoria ou classe inferiores à que tinha, poderá, decorridos dois meses, recorrer à comissão paritária, que decidirá qual a categoria e classe e a data em que a mesma entra em vigor.

7. A admissão dos trabalhadores inscritos no sindicato outorgante será obrigatoriamente participada ao sindicato pela entidade patronal nos quinze dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.ª

(Aprendizagem)

1. A aprendizagem será de quatro anos e poderá decorrer em uma ou várias oficinas.

2. Aos aprendizes que sejam admitidos com 18 ou mais anos, será reduzido o período de aprendizagem para metade. Logo que completarem 18 anos, os aprendizes igualmente verão reduzido a metade o período de aprendizagem que lhes faltar.

3. O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

4. O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde terá sido prestada, conta-se sempre para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

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 da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.ª

(Promoção dos aprendizes)

Ascendem à categoria de pré-oficial os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 8.ª

(Pré-oficiais)

1. O período de pré-oficialato será de três anos para os trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

2. Os pré-oficiais ascenderão à categoria imediatamente superior logo que termine o período de pré-oficialato ou atinjam os 21 anos de idade.

3. Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade e sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 6.ª, permanecerão um ano como pré-oficiais.

4. O tempo de pré-oficialato dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos do n.º 1 desta cláusula, devendo ser comprovado por certificado obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.ª

(Quadros de densidade)

1. As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados — Ourivesaria

Número de oficiais	Classes e categorias			
	Principal	1.ª	2.ª	3.ª
1	—	—	1	—
2	—	—	1	1
3	—	1	1	1
4	—	1	2	1
5	—	1	2	2
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	3
10	2	3	3	2

Profissionais qualificados — Relojoaria/montagem

Número de oficiais	Classes e categorias		
	Afinador	Oficial relojoeiro de 1.ª	Oficial relojoeiro de 2.ª
1	—	—	1
2	—	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	1	3	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	2	4	4

2. Quando o número de oficiais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3. O pessoal de chefia não será considerado para efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

4. As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 10.ª

(Promoções ou acessos)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 31.ª

Cláusula 11.ª

(Promoções automáticas dos profissionais qualificados)

1. Os oficiais de 3.ª, ao fim de três anos de permanência na categoria, terão acesso à categoria de oficial de 2.ª

2. Os oficiais de 2.ª e 1.ª com pelo menos três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária, até dois meses antes de se completarem os períodos referidos, uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3. Para os efeitos dos números anteriores, a contagem do tempo inicia-se em 1 de Março de 1976.

4. Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.ª, a entidade patronal poderá a título excepcional propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária.

Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

5. Para os efeitos desta cláusula a comissão paritária reunirá nos trinta dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

6. Nos casos do n.º 2, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superiores contar-se-á da data em que completem os três ou os quatro anos, respectivamente.

7. A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

1. As entidades patronais obrigam-se a remeter ao Ministério do Trabalho, até sessenta dias após a entrada em vigor deste contrato e em Abril de cada ano, os quadros de pessoal em quintuplicado, ordenando as respectivas profissões e categorias.

As entidades patronais afixarão obrigatoriamente, na empresa e em local bem visível, uma cópia daqueles quadros, a qual será substituída pela aprovada.

2. Desses quadros constarão obrigatoriamente, e em relação a cada profissional, nome, número de inscrição na caixa de previdência, número de sócio do sindicato, datas de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria, classe e retribuição.

3. Cópia dos quadros do pessoal, depois de aprovados pelo Ministério do Trabalho, será enviada pelas entidades patronais ao sindicato, às associações e à caixa de previdência.

4. Idêntica relação nominal, acompanhada da respectiva justificação, deverá ser remetida nos mesmos termos ao Ministério do Trabalho, ao sindicato e às associações, no prazo de trinta dias, sempre que se verifique alteração de qualquer dos elementos constantes do quadro.

5. É vedado à entidade patronal fazer parte do quadro de pessoal.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste contrato;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 30.ª;
- e) Dispensar obrigatoriamente os dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou comissão de trabalhadores, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhes sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa, para as reuniões;
- k) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- m) Facilitar ao próprio interessado a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

- n) Fornecer aos ourives, polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, um litro de leite e, anualmente, dois fatos-macaco ou duas batas apropriados à natureza do seu trabalho.

O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a meio dia de trabalho;

- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa.

Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação de ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não conurariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 15.ª

(Garantias dos trabalhadores)

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 em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando obtenha o seu ex-

presso acordo e o parecer do sindicato, e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;

- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.ª

(Direito à actividade sindical)

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2. A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3. A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4. A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5. Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6. Deve ser em princípio permitido que os dirigentes sindicais, devidamente credenciados, entrem nas instalações das empresas, quando no exercício das suas funções, devendo fazer-se acompanhar por um agente do Ministério do Trabalho.

Cláusula 17.ª

(Tempo para o exercício de funções sindicais)

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

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

3. Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4. As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

5. Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

6. A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 18.ª

(Cedência das Instalações)

1. Nas empresas com mais de quarenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local, situado no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções.

2. Nas empresas com menos de quarenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 19.ª

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1. Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3. As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4. Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com antecedência de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso, caso em que o mesmo deverá ser feito com antecedência mínima de seis horas.

5. Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 20.ª

(Competência e poderes)

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;

b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com a observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

1. Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2. Estas reuniões poderão, em casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 20.ª

Cláusula 22.ª

(Quotização)

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao Sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao Sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhados dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.ª

(Horário do trabalho)

1. A duração máxima do trabalho normal, em cada semana, será de quarenta e cinco horas, divididas por cinco dias.

2. A duração do trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder nove horas.

3. O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

4. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a dois períodos de dez minutos, um em cada meio dia de trabalho, pagos pela entidade patronal. Em caso de horas extraordinárias, têm também direito a um intervalo de dez minutos entre o horário normal e o extraordinário.

Cláusula 24.ª

(Organização dos horários de trabalho)

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 25.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo na iminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao Sindicato.

Cláusula 26.ª

(Limites do trabalho extraordinário)

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais do que duas horas de trabalho extraordinário diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 27.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) A segunda hora é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2. As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3. Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das vinte horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição no montante de 80\$ ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 28.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1. Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e meia os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2. Por altura dos exames os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3. A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar no fim dos períodos escolares documento comprovativo da assiduidade e no fim de cada ano lectivo da prestação de provas.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.ª

(Retribuições mínimas)

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual do trabalho o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2. As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II — Portaria).

Cláusula 30.ª

(Cálculo de salário)

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

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 31.ª

(Funções de diversas categorias)

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

2. Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivos, ou seis meses intercalares em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 4.ª

Cláusula 32.ª

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1. Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos cento e vinte dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2. Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente, resultante do acidente de trabalho, pode a empresa atri-

buir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3. As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4. Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 33.ª

(Data e documento do pagamento)

1. As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva Caixa de Previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou de feriados, os descontos e montante líquido a receber.

2. O pagamento efectuar-se-á, obrigatoriamente, até ao último dia do período a que diz respeito, e dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 34.ª

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham pelo menos nove meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2. No caso de os trabalhadores terem menos de nove meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3. Os trabalhadores, nos anos de ingresso e de regresso do serviço militar, e os que tenham faltado mais de noventa dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35.ª

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o Domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 36.ª

(Feriados)

1. São considerados feriados equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
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, 8 e 25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3. Em substituição do feriado municipal ou terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

4. Toda e qualquer suspensão do trabalho por motivo de «pontes», fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores, dará lugar à distribuição uniforme do trabalho, de acordo com calendário aprovado no mesmo acto e a remeter à Delegação do Ministério do Trabalho, com cópia ao Sindicato.

Cláusula 37.ª

(Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal)

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3. O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 38.ª

(Direito a férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 2 da cláusula 41.ª

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

4. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto neste contrato.

Cláusula 39.ª

(Duração das férias)

1. O período de férias é de trinta dias de calendário.

2. Os trabalhadores abrangidos por este contrato, no ano da admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

§ único. A proporção para cálculo do período de férias é de dois dias e meio por cada mês de trabalho.

3. Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

4. As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

Cláusula 40.ª

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

Cláusula 41.ª

(Férias e serviço militar)

1. O trabalhador chamado a prestar serviço militar gozará as férias a que tenha direito imediatamente antes da suspensão do contrato e receberá o respectivo subsídio, desde que avise a entidade patronal com a antecedência mínima necessária.

2. Caso não seja possível o gozo das férias a que tenha direito nas condições previstas no número anterior, o trabalhador receberá a remuneração correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3. Aos trabalhadores que, após a passagem à disponibilidade regressem à empresa, ser-lhes-á concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro nos termos deste contrato.

4. Nos casos previstos no número anterior, desde que tal se mostre absolutamente necessário, o direito a férias poderá ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte ao do regresso do trabalhador.

Cláusula 42.ª

(Interrupção de férias)

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 à parte final do número anterior o disposto no n.º 2 da cláusula 45.ª

3. A prova da situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da previdência, salvo o caso da comprovada impossibilidade em que bastará atestado médico.

4. Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 43.ª

(Acumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos neste contrato.

2. Terão direito a acumular as férias de dois anos, os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as tenham de gozar fora do território continental.

Cláusula 44.ª

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 45.ª

(Época de férias)

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

2. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3. Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, salvo se de tal facto resultarem graves prejuízos para a empresa devidamente comprovados.

5. A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao sindicato.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de férias)

1. Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias.

2. O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 47.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 48.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1. A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2. O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.ª

(Licença sem retribuição)

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

2. O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela entidade patronal.

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

Cláusula 50.ª

(Readmissão de trabalhadores após o serviço militar)

1. Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o seu lugar na empresa para o que

deve notificá-la através de carta com aviso de recepção, no prazo de quinze dias, depois de ter sido licenciado.

2. O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos trinta dias subsequentes à data do licenciamento e retomarà o lugar sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3. Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de aprendizagem ou de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desses períodos, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior lhe não for devido.

Cláusula 51.ª

(Definição de faltas)

1. Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2. A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

3. As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas faltas, somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

4. Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso e desde que o justifique, iniciará o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas l) e m) da cláusula 53.ª

5. O Sindicato e as empresas poderão acordar em dar tratamento diferente aos casos previstos no número anterior.

Cláusula 52.ª

(Faltas injustificadas)

1. As faltas ou ausências injustificadas determinam perda de retribuição.

2. O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.ª

(Faltas justificadas)

1. Os profissionais abrangidos por este contrato podem faltar ao trabalho nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivos de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- c) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados e padrastrós;

- d) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinnetos próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;
- f) Durante dois dias por ocasião do nascimento de filhos;
- g) Pelo tempo necessário à prestação do serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) Para 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;
- j) Sempre que as faltas sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) 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;
- m) Pelo tempo indispensável ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- n) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;
- o) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais;
- p) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro se como tal estiverem inscritos;
- q) Por um dia para doação graciosa de sangue.

2. Não implicam perda de vencimento as faltas previstas nas alíneas c), d), e), f), h), j), m) e q) e, nos restantes casos, sempre que assim seja decidido.

3. No caso da alínea i), não implicam perda de vencimento as faltas dadas dentro dos limites fixados na legislação aplicável.

4. No caso das alíneas c) e d) as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento.

5. Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos de seu interesse, embora com perda de retribuição.

6. As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível, após os trabalhadores te-

rem tido conhecimento dos motivos que os justificam, ou, noutros casos, de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

7. A falta para casamento deve ser comunicada com dez dias de antecedência.

8. Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, sendo este, depois de visado, entregue ao trabalhador.

9. Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal de acordo com o modelo constante do anexo III.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

(Proibi o de despedimentos sem justa causa)

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 55.ª

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 56.ª

(Cessa o do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1. É sempre lícito   entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes neste contrato.

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

3. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4. São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador

não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

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

Cláusula 57.*

(Justa causa de rescisão
por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o 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 atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez 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 definitivos 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.

4. Nos casos referidos nas alíneas a), d), e), g), i), j), l) e n) do n.º 2 da mesma cláusula, o despedimento será precedido de um processo disciplinar, em que será sempre ouvido o trabalhador interessado, reduzindo-se a escrito as suas declarações, bem como o depoimento de duas testemunhas, que deverão assinar o respectivo auto de declarações.

5. O processo será, em seguida, presente à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir na empresa, ao órgão sindical que aí exista, que se deverá pronunciar no prazo de quarenta e oito horas.

6. Findo o processo disciplinar, deverá ser comunicada, por escrito, ao trabalhador a decisão final e entregue o duplicado do seu depoimento, bem como do depoimento das testemunhas.

7. Nos casos não contemplados no número antecedente, a averiguação dos motivos revestirá a forma de processo disciplinar ordinário o qual será escrito e conterà obrigatoriamente a audição do trabalhador, através da entrega ao mesmo de uma nota de culpa com descrição dos comportamentos que lhe são imputados, bem como a realização das diligências por ele requeridas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

8. O número máximo de testemunhas a inquirir é de dez, podendo o trabalhador arrolar cinco e a entidade patronal outras cinco.

9. Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam, e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

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

11. A decisão só pode ser proferida decorridos dez dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 9 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

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

13. Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo pro-

cesso, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final, nos termos dos antecedentes n.ºs 6 e 11.

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

Cláusula 58.ª

(Indemnização ou reintegração)

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

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

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

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

5. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

Cláusula 59.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem justa causa)

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

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

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

Cláusula 60.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação 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 culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 58.ª, n.º 3.

3. O trabalhador que rescinda o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula, verá reduzido o período de aviso prévio para quinze dias.

Cláusula 61.ª

(Falência da empresa)

1. A declaração judicial da falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 62.ª

(Certificado de trabalho)

1. Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo porque ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 63.ª

(Aptidões)

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 64.ª

(Direitos especiais das mulheres)

1. São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber em identidade de tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente antiguidade, férias, subsídios de férias e de Natal;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, para tratamento dos filhos, durante oito meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde meia hora e sair mais cedo outra meia, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo uma hora, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução no período de férias;
- e) Não trabalhar antes das 8 e depois das 19 horas;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de vencimento quando as ausências sejam justificadas pelo médico.

2. A entidade patronal que despedir uma trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, mesmo com alegação de justa causa, além de incorrer nas multas previstas na lei, pagará à trabalhadora despedida um indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a doze meses de retribuição, desde que se não prove a justa causa de despedimento.

3. As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

4. As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 65.ª

(Trabalho dos menores)

1. É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade.

2. É também válido o contrato com menores que tenham completado 14 anos de idade, só para efeito de aprendizagem, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3. Em qualquer dos casos previstos, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando de idade inferior a 18 anos, se houver oposição dos seus pais ou tutores.

Cláusula 66.ª

(Condições especiais do trabalho dos menores)

1. É vedado às entidades patronais utilizar os menores de 18 anos nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e em polimento, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição, ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

2. No caso de artigos de joalheria, ourivesaria de ouro e similares em prata, em que o polimento não oferece grandes riscos, podem os menores de 18 anos desempenhar essa tarefa.

3. Aos menores de 18 anos é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 67.ª

(Sanções disciplinares)

1. As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Demissão.

2. Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção três dias e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

4. As empresas devem comunicar ao Sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas

na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5. Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao Sindicato.

6. Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 68.ª

(Condições especiais por sanção abusiva)

1. Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissões de trabalhadores, delegados sindicais, bem como de dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- b) Tiverem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho;
- c) Se se tiverem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Tiverem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Tiverem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2. Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1. As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2. Enquanto não sair nova legislação sobre segurança e higiene no trabalho é aplicável em tudo o mais a legislação em vigor, nomeadamente: Decretos-Leis n.ºs 49 923 e 49 924, de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 70.ª

(Comissões paritárias)

1. Com a composição, competência e atribuições que venham a ser previstas na lei, existirão comissões paritárias a cujo funcionamento se aplicarão as regras legais.

2. No prazo de trinta dias contados da publicação deste contrato, as partes outorgantes reunirão para elaborar o regulamento das comissões paritárias.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.ª

(Garantia de manutenção de regalias anteriores)

1. Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2. Por efeito da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais, para além das mínimas impostas na anterior regulamentação colectiva.

Cláusula 72.ª

(Disposições transitórias)

O mapa previsto na cláusula 22.ª poderá ser substituído pelo mapa mensal previsto no Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, caso preencha o objectivo daquela cláusula.

ANEXO I

Definição de funções

Ourives de ouro. — Fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar outros metais pobres para a confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou num certo conjunto de tarefas.

Ourives joalheiro. — Confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

Ourives cravador joalheiro. — Fixa pedras ornamentais nas jóias, por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Ourives barbeleiro. — Confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas), para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives filigraneiro. — Confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos, ou uso pessoal, a encher com filigranas (fio metálico torcido e laminado), procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives enchadeira. — Preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Ourives cordoeiro. — Executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a dois e dois e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

Ourives polidor de ouro e joalharia. — Realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as.

Ourives caldeireiro (oficial de martelo de prata). — Fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café, jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos; executa as tarefas fundamentais do caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos. — Enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

Ourives oficial de faqueiro. — Elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Ourives alisador e acabador de pratas. — Regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentam imperfeitas.

Ourives polidor de pratas. — Dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico

do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Ourives dourador e prateador. — Dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrando-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

Ourives esmaltador. — Aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigramas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

Ourives gravador manual. — Talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

Ourives gravador mecânico. — Regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letras e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

Ourives guilhochador. — Ornamenta, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade de corte pretendida; fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina; monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

Ourives cinzelador. — Executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos, servindo-se de cinzéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma bola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa, rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cinzéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricados, para fundição, e enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

Ourives fundidor-moldador (em caixas). — Executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido (frascos), com areia especial, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Ourives fundidor moldador (em ceras perdidas). — Obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando

o processo das ceras perdidas; envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore», que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

Ouvires laminador. — Conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou arruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

Ouvires estampador. — Enforma a peça metálica por prensagem em balancé; escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé; coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe a forma; observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

Operador de máquinas de lapidar metais. — Ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe, segundo o lapidado a obter, a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo a sua penetração no metal; comanda, com os respectivos dispositivos, o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

Ouvires conserteiro. — Executa, exclusivamente, concertos em objectos manufacturados com metais finos.

Ouvires não diferenciado. — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpezas e recados.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria — montagem de relógios ou manufactura de acessórios — e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Afinador de relógios. — É o técnico especializado que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

Montador de relógios. — É o profissional que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos do

relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

Monitor. — Vigia o trabalho das máquinas e controla a produção; substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

Apontador. — É o profissional que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobresselentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda e sob seu *contrôle*; procede à recolha e registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para entrada posterior nos circuitos comerciais.

ANEXO III

Comunicação de falta

Nome ...

N.º ...

Tendo faltado em ... ou indo faltar em ...

Pelas seguintes razões: ...

Pede que a falta lhe seja justificada.

Assinatura ...

(Considero a falta não justificada.)

Despacho ... ou:

(Considero a falta justificada c/ ou s/ perda de remuneração.)

Data ...

Assinatura ...

Pe'o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte:

Juliana Inácio Vieira Dias.
(Assinatura ilegível.)
João Augusto de Sousa Sortes.
Manuel Alfredo Sousa Ferreira.
Luís Fernando Mota.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pe'a Associação Comercial e Industrial de Coimbra.

(Assinaturas ilegíveis.)

Pe'a Associação dos Comerciantes do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Maio de 1977, a fl. 48 do livro n.º 1, com o n.º 229, nos termos do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte e a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outros — Acta adicional

Aos 5 dias do mês de Maio de 1977, reuniram na sede da Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, à Avenida de Rodrigues de Freitas, 204, os membros da comissão negociadora do contrato colectivo de trabalho para a Indústria de Ourivesaria, tendo deliberado em face do problema levantado pelos Serviços Técnicos do Ministério do Trabalho quanto à redacção da cláusula 2.ª «Vigência», clarificar o anteriormente acordado através da seguinte redacção:

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1. Este contrato entra em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, retroagindo-se os seus efeitos a 1 de Março de 1977, e é válido pelo período de dezoito meses, salvo se outro de menor duração vier a ser esta-

belecido por lei, podendo ser denunciado decorrido um ano da sua publicação.

2. Para efeitos de validade do contrato, considerar-se-á a data de Janeiro de 1977 início das negociações.

Pe o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte:

(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
João Augusto de Sousa Sorte.
Luís Fernando Moia das Neves.
Manuel Alfredo Sousa Ferreira.

Pelas Associações dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, Comercial e Industrial de Coimbra, dos Comerciantes do Porto, Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, e dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 12 de Maio de 1977, a fl. 48 do livro n.º 1, com o n.º 230, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76

CCT entre o Sind. dos Pescadores do Dist. de Coimbra e os armadores de traineiras registadas no porto da Figueira da Foz

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) obriga ao cumprimento das suas cláusulas e futuros adicionais de actualização, pelas simples assinaturas dos legais representantes das partes outorgantes.

2 — A área da sua aplicação é a compreendida pelo distrito de Coimbra.

Cláusula 2.ª

São partes outorgantes:

1 — Por parte dos trabalhadores não abrangidos por outros sindicatos, o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Coimbra, com sede na Rua de 5 de Outubro, 16, em Buarcos.

2 — Por parte dos armadores, os próprios ou os seus representantes legais, enquanto não estiverem organizados em sociedade nos termos da lei.

Cláusula 3.ª

1 — O presente CCT é válido por um ano, a partir de 1 de Março de 1976, e considera-se tacitamente renovado por igual período, desde que não haja denúncia de qualquer das partes.

2 — Este contrato só pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- c) Por despedimento colectivo;
- d) Por rescisão do trabalhador.

3 — O despedimento colectivo tem como base de negociação o capítulo V do Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro, bem como outra legislação posterior mais favorável aos trabalhadores.

4 — As partes outorgantes não se consideram desvinculadas pelo simples facto da baixa de matrícula, quer esta ocorra ou não antes do fim da safra, salvo se a desvinculação for feita de comum acordo e constar de documento escrito e devidamente assinado.

5 — A denúncia total ou parcial só se efectiva após cumprimento integral dos termos da respectiva negociação.

6 — Toda e qualquer negociação deve ser concluída no prazo máximo de sessenta dias, salvo se, no seu decurso, outro prazo for estabelecido pelas partes.

7 — No caso de venda da embarcação, terá de ficar assegurado o emprego dos trabalhadores no porto usual de trabalho, ou, se isso for impossível, o pagamento de uma indemnização nos termos legais de «despedimento sem justa causa», acrescida da compensação «do direito do preferente».

II

Categoria e lotações

Cláusula 4.ª

Os profissionais abrangidos por este CCT desempenham as suas funções:

1 — A bordo, constituindo «a companhia», de que fazem parte um mestre, um contramestre e tantos pescadores e moços quantos os permitidos pela capacidade e necessidade de cada traineira, por acordo entre o armamento e o Sindicato;

2 — Nos armazéns, constituindo o «pessoal de terra», de que fazem parte um mestre de redes e tantos redeiros quantos os necessários para o desempenho das tarefas de apoio à faina da pesca.

§ único. O pessoal de armazém pode matricular e tomar parte nas funções de bordo, sem prejuízo do que dispõe a cláusula 25.ª;

3 — Os quadros de mar e de terra são laborados e preenchidas as vagas pela entidade patronal, com recurso obrigatório às escalas do Sindicato;

4 — A ordem das escalas terá de ser respeitada, salvo razões fundamentadas.

Cláusula 5.ª

No preenchimento de vagas, os trabalhadores consideram-se em regime experimental por um período máximo de três meses, após o qual passam a efectivos.

§ único. Durante o regime experimental os despedimentos não estão sujeitos ao aviso prévio nem a qualquer indemnização.

Cláusula 6.ª

As matrículas e as baixas de matrícula, qualquer que seja o número dos profissionais abrangidos, pedidas pelas entidades patronais, só podem efectuar-se na presença e com a concordância de um dirigente sindical.

Cláusula 7.ª

As baixas de matrícula não retiram aos trabalhadores os seus direitos contratuais, salvo se isso for aceite pelo Sindicato.

§ único. Os termos da aceitação ficam expressos e firmados no rol de matrícula pelos outorgantes e pelo trabalhador ou trabalhadores respectivos.

III

Disciplina no trabalho

Cláusula 8.ª

Nenhum sócio deste Sindicato pode ser despedido sem justa causa.

§ único. Esta cláusula é válida quer os trabalhadores estejam matriculados quer não.

Cláusula 9.ª

Os despedimentos serão precedidos de participação escrita da entidade patronal ao Sindicato, e só se tornarão efectivos depois de confirmados por este.

Cláusula 10.ª

Ao trabalhador suspenso por razão de processo de despedimento em curso cabe o direito de retomar o mesmo lugar e de receber os salários perdidos durante a suspensão, no caso de não ser provado o motivo invocado como justa causa.

Cláusula 11.ª

São deveres das partes:

1 — Da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato e as que resultem das normas legais e específicas da pesca ou do trabalho marítimo;
 - b) Tratar e respeitar os profissionais como seus colaboradores;
 - c) Proporcionar aos profissionais boas condições de trabalho a bordo, especialmente no que respeita a segurança, asseio e habitabilidade;
 - d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos profissionais;
 - e) Facilitar aos profissionais o exercício de cargos sindicais, sem prejuízo das remunerações que lhe são devidas e da rentabilidade da pesca, considerando-se faltas justificadas todas as ausências com este fundamento.
- § único. As justificações são feitas pelo Sindicato;
- f) Pagar pontualmente as remunerações com base no estabelecido neste contrato;
 - g) Colaborar intimamente com os serviços de colocação e formação profissional de pescadores e prestar-lhes as declarações que forem requeridas;

2 — Dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato e as que resultem de normas legais posteriores, desde que daí não resulte prejuízo de direitos adquiridos;
- b) Comparecer ao serviço quando lhes for ordenado, podendo recorrer para a comissão disciplinar ou para o Sindicato se a ordem parecer injusta;
- c) Executar todos os serviços que estejam de acordo com a sua categoria ou cargo;
- d) Correr vigias sem obrigatoriedade de estar a bordo;
- e) Observar aprumo e correção em todos os seus actos;
- f) Colaborar com os serviços de colocação e formação profissional de pescadores que sejam criados e acatar as suas decisões;
- g) Impedir desvios de pescada;
- h) Não faltar, sem justa causa, ao embarque na hora estipulada pelo mestre nem o mestre exceder uma hora além da hora marcada;

§ único. Sempre que, passada uma hora após a hora marcada, o mestre não tiver comparecido nem comunicado com a companhia, esta pode retirar-se, considerando não haver ordens para esse dia; mas, se a companhia verificar trata-se de comportamento abusivo, a falta deve ser apreciada pela comissão disciplinar ou, na sua falta, pelo Sindicato;

- i) No fim de cada período de pesca, secar e recolher os apetrechos da traineira.

Cláusula 12.ª

O comando da traineira pertence ao mestre, competindo-lhe:

- a) O rigoroso cumprimento do estabelecido na legislação em vigor;
- b) A responsabilidade da navegação;
- c) Determinar e comandar todas as fainas;
- d) Zelar pela conservação do barco e apetrechos;
- e) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os elementos da companhia;
- f) Cumprir as ordens da entidade patronal e, posteriormente, se não as considerar legítimas, apresentar o seu desacordo ao Sindicato para resolução;
- g) Elaborar a escala corrida de serviço do número mínimo de elementos da tripulação para assegurar a guarda e segurança do navio em períodos de mau tempo incluindo os domingos e feriados;
- h) Assegurar a aprendizagem dos moços, utilizando-os nos vários serviços de bordo, quer na navegação, quer na pesca, ou segundo programas estabelecidos pelas escolas profissionais de pescas;
- i) Impedir desvios ou descaminho de pescado ou participar tais ocorrências ao Sindicato para efeitos da aplicação da cláusula 14.ª

Cláusula 13.ª

Os profissionais ao abrigo deste contrato têm direito:

1 — Ao descanso diário mínimo de oito horas em terra, contadas desde o fim do trabalho até novas ordens, salvo razões especiais, especialmente motivadas pelas marés e condições da barra;

2 — Ao descanso semanal aos domingos, que vai desde o fim do trabalho de sábado até às duas horas da manhã de segunda-feira.

§ 1.º Nos dias de feriado municipal e no dia da festa do santo padroeiro dos pescadores observa-se o mesmo regime de descanso semanal; nos dias de feriado nacional, a saída não é antes da meia-noite.

§ 2.º Durante o descanso semanal e nos dias referidos no § 1.º a vigia não é feita por pessoal de bordo, salvo razões de segurança da traineira em caso de mau tempo e salvo ordens do Sindicato.

§ 3.º Nos sábados e nas vésperas dos dias mencionados no § 1.º as traineiras não saem segunda vez com vista a uma segunda venda e, salvo casos de avaria, o barco deverá estar na lota até às 13 horas.

§ 4.º Nos sábados e nas vésperas dos dias mencionados no § 1.º a rede não pode ser descarregada,

salvo se tiver ido ao hélice, ou se encontrar partida, ou ainda por motivo considerado de força maior;

3 — A saída para o mar fora dos dias previstos no n.º 2 e seus parágrafos não pode fazer-se antes da meia-noite, salvo se o pesqueiro ficar na zona da «pedra», podendo, neste caso, ser dadas ordens para as 22 horas;

4 — O regime de trabalho do pessoal de terra é o seguinte:

- a) Apresenta-se ao serviço na lota ou no armazém, como lhe for determinado;
- b) Em casos de avaria, que não seja na rede, presta serviço na rede só nos dois dias a seguir ao dia da avaria.

Em casos de avaria na rede trabalha nesta até acabar a reparação.

Cláusula 14.ª

1 — Todo o pescado é obrigatoriamente vendido na lota e incluído no valor da pesca bruta, salvo o que dispõe o n.º 3 da cláusula 17.ª

2 — A qualquer elemento da companhia e do armamento é expressamente proibido dar peixe, quer nos locais da descarga, quer no recinto da lota.

3 — Os desvios de peixe por parte de sócios deste sindicato, são castigados:

- a) Primeira vez, com multa de 500\$;
- b) Segunda vez, com perda de salários por três dias;
- c) Terceira vez, suspensão de funções profissionais até julgamento por uma assembleia geral do núcleo, se a bordo não estiver constituído o «conselho disciplinar».

§ único. Os trabalhadores reincidentes, suspensos por motivo de desvios de peixe, mesmo que não tenham sido irradiados da profissão, perdem o direito ao lugar e a qualquer indemnização, considerando-se despedidos com justa causa.

4 — A multa prevista na alínea a) do número anterior reverte a favor do Sindicato.

Cláusula 15.ª

1 — Os profissionais, sem distinção de categorias, abrangidos por este CCT que faltarem ao embarque sem motivo justificado, ficam sujeitos às disposições de regulamentação marítima e ainda à perda das remunerações respeitantes às marés em falta, que revertem para «perdidos».

2 — Os profissionais podem faltar ao embarque ou ao serviço em casos de doença, acidentes de trabalho ou desempenho de funções sindicais, todos devidamente justificados.

§ 1.º Nos casos de doença ou acidente cuja baixa ultrapasse quinze dias, poderá ser contratado interinamente um substituto, nas condições expressas na cláusula 25.ª

§ 2.º Os casos de doença são justificados mediante apresentação do boletim de baixa, passado pelo médico da caixa de previdência, ou por qualquer outro, no caso de recurso urgente a médico não ao serviço da caixa de previdência.

§ 3.º Os casos de acidente não carecem de justificação, na medida em que cabe à entidade patronal fazer a devida participação à companhia seguradora.

3 — São consideradas faltas justificadas sem perda de salários:

- a) Oito dias, por casamento do próprio;
- b) Três dias, por falecimento de esposa, filhos, irmãos, pais, sogros;
- c) Um dia, por falecimento de tios, sobrinhos e avós

4 — Os dirigentes e delegados sindicais que faltarem ao serviço por motivo das respectivas funções, não perdem o direito aos salários desde que o Sindicato os requisi-te por escrito à entidade patronal ou, posteriormente e no prazo de quarenta e oito horas, envie àquela a necessária justificação.

5 — A justificação das faltas previstas nesta cláusula será feita no prazo de quarenta e oito horas, salvo motivo de força maior.

Remuneração do trabalho

Cláusula 16.ª

As remunerações do pessoal incluem:

- a) Caldeiradas;
- b) Percentagem;
- c) Peixe para alimentação.

Cláusula 17.ª

1 — Cada elemento da companhia abrangido por este contrato é remunerado com uma importância fixa de 100\$, designada «caldeirada», por cada maré de pesca.

§ 1.º Se no mesmo dia se fizer segunda venda de valor superior a 10 000\$, cada trabalhador vence mais uma «caldeirada» de 50\$.

§ 2.º Quando o produto de uma maré for insuficiente para o pagamento integral das «caldeiradas», o total apurado, depois de descontados os impostos sobre pescado e a taxa destinada à vendagem, é dividido em partes iguais por todos os trabalhadores da guarnição.

2 — Por cada dia de pesca é retirada mais uma «caldeirada» de 15\$, destinada às Festas de S. Pedro de Buarcos, e entregue à respectiva comissão, directamente ou através do sindicato.

3 — Por cada dia de pesca são retirados três cabazes de peixe destinado à alimentação e que é dividido em partes iguais por todos os elementos da companhia.

§ 1.º Ao armador cabe quinhão igual ao do camarada.

§ 2.º Havendo «peixe de escolha», a companhia decidirá se deve ser distribuído como peixe destinado à alimentação ou se deve ser vendido na lota e o seu valor integrado no produto da pesca.

§ 3.º O peixe destinado à alimentação, nos termos desta cláusula, não vai à lota.

4 — As marés de pesca são contadas por períodos de vinte e quatro horas e essa actividade é contada desde o momento em que o mestre tenha ordenado a comparência do pessoal a bordo até que, já desembarcado, esteja liberto de qualquer serviço.

Cláusula 18.ª

1 — Quinzenalmente, do valor bruto da pesca, livre das «caldeiradas» previstas na cláusula 16.ª, o escalão único de 47 % é dividido em partes, no máximo de 31,5, a distribuir da seguinte forma:

- Ao mestre — 3 partes;
- Ao contramestre — 2 partes;
- Ao mestre de redes — 1,5 partes;
- Chalandreiros — 1,5 partes;
- A cada pescador — 1 parte;
- A cada moço — 1 parte;
- Parte morta — 0,5 parte.

2 — O pagamento deve ser feito:

- a) Diariamente, em relação às «caldeiradas»;
- b) Até 5 e até 20 de cada mês, em relação à quinzena anterior.

3 — A «parte morta» é dividida, como o n.º 1 desta cláusula, pelos trabalhadores que, no fim de cada período anual de pesca, procedam à secagem e recolha dos aprestos da traineira.

4 — As indemnizações cobradas por serviços prestados pela traineira a qualquer outra embarcação são distribuídos, como qualquer maré de pesca, através do Sindicato.

5 — O encasque de redes e a sua confecção, por pessoal de bordo, antes de iniciada a safra, é pago na razão de 160\$ diários, por um período máximo de oito horas.

6 — O produto do transporte de cabazes é distribuído pelos elementos da campanha, conforme o que entre si acordarem.

7 — O valor dos perdidos é distribuído em partes proporcionais entre todos os elementos.

8 — Sempre que se verifique a necessidade de contratar pessoal estranho para descarga de peixe ou para outros serviços que competem à campanha, por impossibilidade ocasional ou recusa desta, a despesa correspondente será deduzida do valor bruto da pesca, mas só depois de acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

Previdência

Cláusula 19.ª

1 — A entidade patronal é responsável pelo pagamento das contribuições legais para a Caixa de Previdência e Abono de Família dos Profissionais da Pesca, cabendo-lhe suportar 17 % e aos trabalhadores 6,5 %.

2 — O pagamento da contribuição destinada à Previdência deve ser feito até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, conjuntamente com a entrega da folha de férias respectiva.

§ único. Da folha de férias deve ser entregue uma cópia ao Sindicato.

3 — O total das contribuições que não forem liquidadas nos prazos legais será descontado pelas «comissões de vendagem» no valor da pesca do mês seguinte e posto à ordem do Sindicato, sem prejuízo dos salários dos trabalhadores.

§ único. Para liquidação dos débitos à Previdência, anteriores ao ano de 1976, serão descontados pela secção de vendagem e postos à ordem do Sindicato 5 % da pesca bruta mensal, independentemente da sentença do tribunal.

Cláusula 20.ª

Compete à entidade patronal descontar aos trabalhadores o valor da quota mensal dos sócios deste Sindicato, que lhe será enviado durante a 1.ª quinzena de cada mês.

Seguros

Cláusula 21.ª

A entidade patronal fará um seguro para os casos de acidentes de trabalho, cujas indemnizações ou pensões a pagar a cada profissional, sócio deste Sindicato, serão calculadas na base da média salarial da última safra, mas que não podem ser inferiores a 4000\$ mensais.

Cláusula 22.ª

Além das situações contempladas na cláusula 21.ª, a entidade patronal garantirá, por cada profissional:

1 — Um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, ocorridos por motivo de acidente no trabalho, no valor individual de 150 000\$, a liquidar aos herdeiros nas condições da apólice.

§ único. A entidade patronal enviará ao Sindicato uma cópia da apólice;

2 — As despesas do funeral, quando este tenha lugar fora do porto de armamento, independentemente do subsídio atribuído pela Previdência;

3 — Um seguro ou indemnização de 6000\$ por cada trabalhador, por perda de haveres pessoais resultante de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento ou colisão ou quaisquer outros acidentes no mar ou em porto, que impliquem a perda da traineira.

§ único. Quando o acidente ocorrer dentro do porto, apenas beneficiam da indemnização de 6000\$ os trabalhadores em serviço de escala.

Cláusula 23.ª

Se, em caso de acidente, a entidade patronal não fizer a respectiva participação, assumirá as responsabilidades que caberiam à companhia de seguros.

Cláusula 24.ª

A caixa de previdência, a companhia de seguros ou a entidade patronal cessam a sua responsabilidade se o trabalhador deixar de comparecer ao tratamento ou deixar, injustificadamente, de observar as instruções clínicas, antes de ter alta.

Regime dos interínos

Cláusula 25.ª

Nos impedimentos dos trabalhadores, por período superior a quinze dias, a entidade patronal, de acordo

com o Sindicato e recorrendo à «escala», pode contratar pessoal eventual nas seguintes condições:

1 — O pessoal eventual beneficia de todas as condições deste CCT, excepto na duração;

2 — Sendo contrato a tempo incerto, cessa as suas funções sem direito a indemnizações logo que o trabalhador efectivo retome o lugar;

3 — No caso de o trabalhador efectivo ficar impossibilitado permanentemente de retomar as suas funções, o trabalhador eventual passa a trabalhador efectivo, se tiver revelado competência profissional;

4 — Os trabalhadores interínos devem figurar nas folhas de férias.

Descarga nocturna

Cláusula 26.ª

Não é permitido fazer descarga nocturna de pescado.

Descarga de redes

Cláusula 27.ª

Em cada traineira, a rede pode tirar-se até duas vezes por semana, sendo a primeira vez obrigatória e a segunda vez arbitrária e esta não pode ir além de três talhões.

§ único. A rede não pode ser descarregada nos sábados nem nas vésperas de feriados ou equiparados, salvo casos de força maior.

Acordos individuais

Cláusula 28.ª

No caso da existência de acordos individuais entre a entidade patronal e qualquer elemento da companhia, esses só terão validade perante o Sindicato se por este forem sancionados.

Cláusula 29.ª

Os trabalhadores, logo que atinjam a idade mínima de reforma, e enquanto esta não for compulsiva, serão submetidos a junta médica anual e sujeitar-se-ão à decisão desta.

Cláusula 30.ª

Todas as cláusulas deste contrato serão tácita e automaticamente actualizadas por força de publicação de lei específica da pesca mais favorável.

Buarcos, 10 de Setembro de 1976.

As Comissões Negociadoras:

Pelo Sindicato:

Presidente, José Moia Boia.
Secretário, (Assinatura ilegível).
Assessor, (Assinatura ilegível).

Pelos Armadores:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 13 de Maio de 1977, a fl. 49 do livro n.º 1, com o n.º 231, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.