

Boletim do Trabalho e Emprego

44

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 191\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 44	P. 1799-1826	29 - NOVEMBRO - 1995
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Convenções colectivas de trabalho:

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Santarém (produção e funções auxiliares)	1801
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1823
— AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras	1825



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. de Santarém (produção e funções auxiliares)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se, em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica, e, por outra parte, a todos os trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A sua vigência é de 12 meses e pode se denunciado por qualquer das partes decorridos 10 meses, após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

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

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada:

- a) Em 16 anos, a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória com a duração de nove anos os primeiros alunos a quem essa duração for aplicada;
- b) Em 15 anos, até à data referida na alínea anterior.

2 — Nos demais aspectos não previstos no número anterior deve atender-se ao previsto na lei (Decretos-Leis n.ºs 286/88, de 21 de Agosto, e 396/91, de 16 de Outubro).

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 45 dias de trabalho.

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

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

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

Categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos e categorias constantes do anexo I, podendo, em qualquer caso, desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria, quando não houver serviço na sua especialidade.

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

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

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

5 — No caso de existir um só ajudante para as máquinas de prensar em cilindro aquecido trabalhando em contínuo, o mesmo terá a categoria do operador da máquina.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

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

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

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

Cláusula 7.^a

Acesso

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder seis meses, não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliar (nível IX do anexo II). Findo este período, no caso de se manter o condicionalismo referido, os trabalhadores nestas condições serão remunerados, no mínimo, pelo nível VIII do anexo II.

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

3 — Se não se der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, sendo da responsabilidade da empresa as consequências daí resultantes.

4 — Aos trabalhadores auxiliares são ainda aplicáveis as disposições constantes do anexo II.

Cláusula 8.^a

Preparação profissional dos aprendizes

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

Cláusula 9.^a

Balanco social

As entidades patronais estão obrigadas à elaboração do balanço social, nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Densidades

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

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

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a nove horas.

2 — O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma ou superior a duas horas.

Cláusula 12.^a

Horário por turnos

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

2 — Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos relativamente à remuneração de tempo de férias, ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal.

3 — Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

4 — Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

5 — Sempre que os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos trabalhem ao sábado, abdicando do dia de descanso complementar a que têm direito, não receberão, pelo trabalho efectuado nesse dia, o subsídio de turno de 15 %.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal e feriados

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

2 — Os guardas terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3 — São feriados obrigatórios:

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

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

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

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

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

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora, se o trabalho for diurno;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % da retribuição normal se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas;
- d) 150 % da retribuição normal se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas, ou em dias feriados, de descanso semanal ou de descanso complementar.

7 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

8 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

9 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

10 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

Cláusula 16.^a

Deslocações em serviço

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

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

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

Cláusula 17.^a

Cálculo da remuneração da hora simples

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

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

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

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

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta da tabela do

anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

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

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

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pela entidade patronal;
- c) O documento referido na cláusula 20.^a deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

Cláusula 20.^a

Documento a entregar ao trabalhador

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

Cláusula 21.^a

Exercício de funções diversas

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

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

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

2 — O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de Dezembro.

3 — Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, salvo as dadas por motivo de parto, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

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

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

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 24.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos 22 dias úteis de férias, com início no princípio da semana, que serão gozadas entre Maio e Outubro, inclusive.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — No caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período nunca inferior a 15 dias consecutivos, os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de serem salvaguardados o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

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

6 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

7 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

8 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 25.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — A entidade patronal, no início das férias, será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto na cláusula 24.^a, assim como o respectivo salário.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio, e no caso de morte esse direito transmite-se aos seus herdeiros.

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

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

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

6 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo que tenha alta.

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

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Faltas

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4 desta cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas durante 2 dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filhos;
- h) As dadas pelos bombeiros, nos termos da lei;
- i) As dadas pelos dadores de sangue, nos termos da lei.

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

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

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

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

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

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

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

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

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador.

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

12 — No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas a) e b) do n.º 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 31.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 30.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 30.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 32.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior

abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

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

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

6 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 33.ª

Suspensão por impedimento do trabalhador

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

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

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

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

5 — Terminando o impedimento, o trabalhador deve, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VI

Garantia de trabalho e cessação do contrato

Cláusula 34.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

- 1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2 — O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordo das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 36.^a

Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição aos limites máximos estabelecidos no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, nos termos da alínea c) da cláusula 36.º, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 37.^a

Morte ou extinção da entidade empregadora

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto no artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

2 — Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3 — A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento, determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

Revogação por acordo das partes

Cláusula 38.^a

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 39.^a

Exigência da forma escrita

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 40.^a

Justa causa de despedimento

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

Cláusula 41.ª

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o

esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 42.ª

Nulidade de despedimento

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 n.º 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado 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 pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 43.^a

Rescisão com aviso prévio

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

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

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

Cláusula 44.^a

Rescisão com justa causa

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

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

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

3 — O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 45.^a

Encerramento temporário

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

Cláusula 46.^a

Encerramento definitivo

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

CAPÍTULO VIII

Trabalho feminino

Cláusula 47.^a

Garantias

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

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

3 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos: os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 48.^a

Garantias

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição de retribuição;
- b) O direito de faltar durante 98 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;
- c) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, enquanto durar, e até o filho perfazer um ano.

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

CAPÍTULO IX

Trabalho de menores

Cláusula 49.^a

Direitos

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

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

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

CAPÍTULO X

Formação profissional e cultural

Cláusula 50.^a

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

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

2 — No caso de falta deliberada às aulas, serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula.

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

CAPÍTULO XI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 51.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

Cláusula 52.^a

Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

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

Cláusula 53.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 55.^a

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

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

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

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

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

6 — As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.^a

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

Cláusula 57.^a

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

Cláusula 58.^a

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

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

Cláusula 59.^a

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

Cláusula 60.^a

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

2 — Nas empresas com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

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

Cláusula 62.^a

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 a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

Cláusula 63.^a

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

Cláusula 64.^a

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

Cláusula 65.^a

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

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

Cláusula 66.^a

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 67.^a

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

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

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 643\$ por dia de trabalho efectivo.

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

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

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1 desta cláusula será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

em que SAA significa subsídio de alimentação e assiduidade e S é o subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1.

Cláusula 69.^a

As entidades patronais que não fizerem seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor

do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigados a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 70.^a

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

Cláusula 71.^a

Inspecções médicas

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

CAPÍTULO XV

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 72.^a

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

Cláusula 73.^a

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

Cláusula 74.^a

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

Cláusula 75.^a

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

Cláusula 76.^a

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a e 15.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1995.

Cláusula 77.^a

O presente contrato colectivo de trabalho resultou da fusão dos CCT celebrados entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 21, de 8 de Junho de 1982, e 9, de 8 de Março de 1983.

CAPÍTULO XVI

Comissões de higiene e segurança

Cláusula 78.^a

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

Cláusula 79.^a

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

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessarem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 81.^a

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

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

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

4 — A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança, quando o julgar necessário.

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

Cláusula 82.^a

Encarregado de segurança

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

Cláusula 83.^a

1 — Além das demais atribuições que lhes são conferidas por esta convenção colectiva de trabalho, os encarregados de higiene e segurança devem:

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

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

Cláusula 84.^a

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

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de higiene e segurança nas alíneas a) e g) da cláusula 80.^a;
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes de trabalho ocorridos ou de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as suas causas, reais ou prováveis, e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, um relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento e, no primeiro mês de cada ano, um relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

ANEXO I

Definição de categorias

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

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

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

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

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

Grupo A

Alisador. — É o trabalhador que se ocupa da introdução das peles na máquina de alisar, controlando a sua evolução na mesa, de forma a que a pele fique sem vinco. Alisa também as peles por meio de uma estira ou um esparto.

Amaciador. — É o trabalhador encarregado de introduzir as peles na máquina e, por meio de um braço e uma

cabeça de estirar, faz passar as mesmas em diferentes posições, para as amaciar, ou regula e introduz na máquina, por meio de batimentos, as peles a amaciar. Pode também manualmente amaciar e abrir as peles pelo lado do carnaz utilizando um palheto.

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

Aprestador. — É o trabalhador que, por meio de uma peluche ou escova, aplica tinta ou quaisquer outros aprestos sobre a pele assente numa mesa ou tapete rolante. Regula a camada de tinta a aplicar sobre a pele e pode colocar a mesma sobre a máquina a fim de receber o produto a aplicar uniformemente. Encarrega-se também de aplicar o verniz sobre as peles.

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

Cilindrador/graneador. — É o trabalhador que se encarrega de introduzir as solas ou qualquer couro de curtimenta vegetal debaixo de um cilindro com movimento de vaivém sobre uma mesa, a fim de comprimir os mesmos ou que, por meio de uma granadeira, faz acentuar o grão das peles.

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

Descarnador. — É o trabalhador que introduz as peles na máquina de descarnar ou sobre um cavalete para lhes retirar as carniças.

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

Engordurador. — É o trabalhador que adiciona vários produtos químicos dentro de fulões, a fim de engordurar as peles. Aplica manualmente uma camada de gordura ou uma solução gordurosa nas peles.

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

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

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

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

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

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

Lixador. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina e que afina e controla o funcionamento da mesma, de modo a fixar, limpar ou acamurçar o carnaz ou a flor da pele e corrige deficiências encontradas no acamurçado.

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

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Operador de medição. — É o trabalhador responsável pela medição das peles.

Operador de estufa. — É o trabalhador que, aplicando as peles molhadas sobre varas, as desempena, esticando-as por meio de pinças ou molas, as introduz na estufa e regula a sua temperatura.

Operador de salgagem. — É o trabalhador que trabalha exclusivamente na salgadeira, tendo como funções, designadamente, bater os couros na salgadeira e vigiar pelo bom acondicionamento dos mesmos.

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

Preparador de caleiros ou de tintas. — É o trabalhador que pesa, adiciona e manipula produtos químicos necessários aos caleiros e prepara as tintas, aprestos ou vernizes para serem aplicados nas peles.

Pulverizador. — É o trabalhador que põe a máquina de pistolar em movimento, afina as pistolas automáticas e controla o seu funcionamento, colocando ou retirando as peles da máquina. Encarrega-se, por meio de uma pistola de pressão, de aplicar a tinta necessária sobre a superfície da pele.

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

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

Grupo B

Ajudante de serrador em tripa. — É o trabalhador que, por meio de um alicate, puxa as peles em tripa, ajudando-as a sair da máquina.

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

Brunidor. — É o trabalhador que afina e trabalha com a máquina de brunir ou com um ferro quente passa manualmente o mesmo sobre a pele a fim de a brunir.

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

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

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

Operador do moinho de casca. — É o trabalhador que se encarrega de deitar casca no moinho para curtimento de sola.

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

Grupo C

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

Grupo D

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

Categorias específicas da indústria de correias de transmissão e seus derivados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gravador. — É o trabalhador que se encarrega de gravar acessórios em couro e plástico.

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

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

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

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

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

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

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

Categorias específicas da indústria de tacos de tecelagem e seus derivados

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

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

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

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

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

Fundidor. — É o trabalhador que é responsável pela fundição de peças destinadas à fabricação de tacos e acessórios de plástico.

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

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

Rebaixador. — É o trabalhador que igualiza tacos.

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

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

Categorias específicas da indústria de aglomerados de couro

Operador de prensa ou calandra. — É o trabalhador que coloca as placas de aglomerado na prensa ou calandra, regula a pressão e vigia o seu funcionamento.

Operador de máquina trituradora. — É o trabalhador que adiciona os produtos químicos e a pasta na máquina trituradora e vigia o seu funcionamento.

Operador de moldes. — É o trabalhador que coloca a pasta necessária nos moldes a fim de obter a espessura desejada.

Operador de guilhotina. — É o trabalhador que coloca as placas de aglomerado na guilhotina a fim de obter o corte desejado.

Operador de moinho. — É o trabalhador que introduz sola e raspa de couro no moinho e vigia o seu funcionamento.

Operador de estufa. — É o trabalhador que coloca placas húmidas de aglomerado num tapete rolante da estufa e regula a sua temperatura.

Funções auxiliares

1 — Correlativos de escritório

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo que executa funções análogas relacionadas com o escritório nomeadamente de informação e fiscalização.

Contínuo-paquete. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar

correspondência, executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos de idade.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifica, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — Trabalhadores de armazém

Conferente. — É o trabalhador que verifica a escolha e ou confere as peles, solas ou outras mercadorias, com vista a sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagens e acondicionamento.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade é empilhar ou enrolar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e os serviços de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

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

Praticante de armazém. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que pratica numa qualquer categoria de armazém.

Rotulador ou etiquetador. — É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo de mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

3 — Electricistas

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

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

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

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

4 — Hoteleiros

Aprendiz de cozinha. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediata decorrido que seja o período de aprendizagem.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal do refeitório sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica e ordena a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão

de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

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

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

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

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço; com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem, os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode

ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

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

Estagiário de cozinha. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

5 — Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aprendiz. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenteira e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Pintor de veículos ou máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cobres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando, para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhe forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos do torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

6 — Trabalhadores da construção civil

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

Pré-oficial. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

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

7 — Trabalhadores de madeiras

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 1.^a — É o trabalhador que faz todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 2.^a — É o trabalhador que sob as ordens dos seus superiores executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 3.^a — É o trabalhador que normalmente auxilia os trabalhadores de carpintaria dentro da empresa.

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

Condições de acesso

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão às classes imediatamente superiores.

2 — Os profissionais de 2.^a classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível I	123 500\$00
Nível II	111 900\$00
Nível III	103 800\$00
Nível IV	98 600\$00
Nível V	92 800\$00
Nível VI	89 500\$00
Nível VII	(a) 86 500\$00
Nível VIII	82 900\$00
Nível IX	71 300\$00
Nível X	57 700\$00
Nível XI	54 100\$00
Nível XII	52 900\$00
Nível XIII	45 200\$00
Nível XIV	37 600\$00

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem retribuição mais elevada.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remuneração

Nível I (123 500\$):

Técnico.

Nível II (111 900\$):

Ajudante técnico.

Nível III (103 800\$):

Encarregado geral.

Nível IV (98 600\$):

Encarregado (madeiras).
Encarregado de armazém.
Encarregado metalúrgico.
Encarregado electricista.
Encarregado.

Nível V (92 800\$):

Chefe de equipa (electricista).
Chefe de equipa (metalúrgico).
Chefe de sector.
Encarregado de refeitório (hoteleiros).
Fiel de armazém.

Nível VI (89 500\$):

Acabador mecânico (tacos de tecelagem).
Acabador mecânico (correias de transmissão).
Afinador de máquinas de 1.^a
Alisador.
Amaciador.
Apartador ou classificador.
Aplainador.
Aprestador.
Branqueador.
Cabeçote.
Canalizador picheleiro de 1.^a
Chanfrador.
Chefe de cozinha (hoteleiros).
Cilindrador/graneador.
Cobrador.
Colador de correias duplas.
Conferente (armazém).
Cortador de cordão redondo.
Curtidor.
Descarnador.
Ecónomo (hoteleiros).
Empilhador.
Engordurador.
Enrolador.
Enrolador ou montador de acessórios.
Espremedor.
Esticador.
Esticador de crupões.
Estirador.
Ferrageiro de 1.^a
Ferramenteiro de 1.^a
Ferreiro ou forjador de 1.^a
Fresador.
Fresador mecânico de 1.^a

Fundidor.
 Gravador, prensador e impressor.
 Grosador/raspador.
 Lavador.
 Lixador.
 Lubrificador de 1.^a
 Lustrador.
 Montador de correias.
 Montador mecânico de correias.
 Motorista.
 Oficial electricista.
 Operador de moinho (aglomerados).
 Operador de guilhotina (aglomerados).
 Operador de estufa.
 Operador de salgagem.
 Operador de medição.
 Operador de máquina trituradora (aglomerados).
 Operador de estufa (aglomerados).
 Operador de prensa ou calandra (aglomerados).
 Operador de moldes (aglomerados).
 Operário de *lanières*.
 Operário de gancho.
 Operário de 1.^a de madeiras.
 Pintor de veículos ou máquinas de 1.^a (metalúrgicos).
 Prensador.
 Preparador de caleiros ou tintas.
 Pulverizador.
 Raspador.
 Seleccionador.
 Serrador.
 Serrador mecânico.
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
 Serralheiro civil de 1.^a (metalúrgicos).
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
 Tintureiro.
 Torneiro (tacos de tecelagem).
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Torneiro (correias de transmissão).
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.^a

Nível VII (86 500\$):

Afinador de máquinas de 2.^a
 Ajudante de serrador em tripa.
 Aplainador.
 Batedor de sola.
 Brunidor.
 Canalizador picheleiro de 2.^a
 Colador.
 Cortador.
 Cosedor.
 Cozinheiro (hoteleiros).
 Cravador.
 Despenseiro (hoteleiros).
 Distribuidor (armazém).
 Embalador (armazém).
 Escovador.
 Ferrageiro de 2.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Fresador.
 Fresador mecânico de 2.^a
 Furador (correias de transmissão).
 Furador (tacos de tecelagem).

Graneador.
 Gravador.
 Lubrificador de 2.^a
 Operador de moinho de casca.
 Operador de voltas de tanques.
 Operário de 2.^a de madeiras.
 Pintor de veículos ou máquinas de 2.^a
 Porteiro ou guarda.
 Pré-oficial do 3.^o período (electricistas).
 Prensador de válvulas.
 Raspador de correias.
 Rebaixador.
 Rotulador ou etiquetador (armazém).
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.^a
 Serralheiro civil de 2.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
 Torneiro mecânico de 2.^a
 Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.^a

Nível VIII (82 900\$):

Afinador de máquinas de 3.^a
 Canalizador (picheleiro) de 3.^a
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Fresador mecânico de 3.^a
 Lubrificador de 3.^a
 Não diferenciado.
 Operário de 3.^a (trabalhador de madeiras).
 Pintor de veículos ou máquinas de 3.^a
 Pré-oficial de 2.^o período (electricistas).
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Servente (construção civil).
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
 Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX (71 300\$):

Copeiro (hoteleiros).
 Contínuo.
 Empregado de refeitório ou cantina (hoteleiros).
 Praticante (metalúrgicos).
 Pré-oficial (construção civil).
 Pré-oficial do 1.^o período (electricistas).
 Servente de armazém.
 Telefonista.
 Trabalhador auxiliar.

Nível X (57 700\$):

Encarregado de limpeza (correlativos de escritório).

Nível XI (54 100\$):

Servente de limpeza (correlativos de escritório).

Nível XII (52 900\$):

Ajudante do 2.^o período (electricista).
 Aprendiz de curtumes (17 anos).
 Aprendiz de trabalhador de madeiras (17 anos).
 Aprendiz de construção civil (17 anos).
 Aprendiz de metalúrgico (17 anos).
 Estagiário (hoteleiros).

Paquete (17 anos) (escritório).
Praticante de 17 anos (armazém).

Nível XIII (45 200\$):

Ajudante do 1.º período (electricistas).
Aprendiz (hoteleiros).
Aprendiz de metalúrgico (16 anos).
Aprendiz de construção civil (16 anos).
Aprendiz de trabalhador de madeiras (16 anos).
Aprendiz de curtumes (16 anos).
Paquete (16 anos) (escritório).
Praticante de 16 anos (armazém).

Nível XIV (37 600\$):

Aprendiz de curtumes (15 anos).
Aprendiz (electricistas).
Aprendiz de construção civil (15 anos).
Aprendiz de trabalhador de madeiras (15 anos).
Aprendiz de metalúrgico (15 anos).
Paquete (15 anos) (escritório).
Praticante de 15 anos (armazém).

Porto, 6 de Novembro de 1995.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanfícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanfícios, Vestuário,

Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanfícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanfícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavadarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confeção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Entrado em 14 de Novembro de 1995.

Depositado em 17 de Novembro de 1995, a fl. 160 do livro n.º 7, com o n.º 400/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas seguintes.

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições constantes da convenção colectiva inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 1978, 7, de 22 de Fevereiro de 1980, 13, de 8 de Abril de 1981, 24, de 29 de Junho de 1982, 29,

de 8 de Agosto de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 29, de 8 de Agosto de 1985, 29, de 8 de Agosto de 1986, 29, de 8 de Agosto de 1987, 31, de 22 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1989, 30, de 15 de Agosto de 1990, 31, de 22 de Agosto de 1991, 30, de 15 de Agosto de 1992, 30, de 15 de Agosto de 1993, e 31, de 22 de Agosto de 1994.

3 — O regime constante da presente revisão parcial entende-se, em relação às matérias nela contempladas, globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 45 dias de trabalho.

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

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

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

Cláusula 31.^a

Retribuição mínima

6 — Os trabalhadores com a categoria de caixa, cobrador e outras que exerçam funções de carácter sistemático de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 5400\$.

Cláusula 92.^a

Produção de efeitos

1 — A tabela salarial, bem como o disposto no n.º 1 da cláusula 93.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1995.

2 — O subsídio de férias correspondente às férias durante o ano de 1995 será pago de acordo com a nova tabela anexa à presente revisão.

Cláusula 93.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 643\$ por dia de trabalho efectivo.

2 —

3 —

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

em que SAA significa subsídio de alimentação e assiduidade e S é o subsídio de alimentação previsto no n.º 1 (o montante encontrado pela aplicação da fórmula é de 760\$).

ANEXO III Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	132 200\$
II	Chefe de departamento/divisão/serviços Contabilista Técnico de contas Tesoureiro	121 800\$
III	Chefe de secção Guarda-livros Chefe de vendas Programador	115 000\$
IV	Coleccionador-expositor Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Ajudante de guarda-livros Inspector de vendas	106 100\$
V	Primeiro-escriturário Caixa (a) Operador mecanográfico Vendedor Caixeiro-encarregado Fogoeiro-encarregado	104 800\$
VI	Segundo-escriturário Fogoeiro de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Cobrador (a) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Primeiro-caixeiro	89 600\$
VII	Segundo-caixeiro Fogoeiro de 2. ^a	84 900\$
VIII	Terceiro-escriturário Telefonista	79 100\$
IX	Terceiro-caixeiro Fogoeiro de 3. ^a Contínuo Porteiro Guarda	71 300\$
X	Ajudante de fogoeiro do 4.º ano	68 200\$
XI	Ajudante de fogoeiro do 3.º ano Encarregado de limpeza Estagiário do 2.º ano com mais de 21 anos Dactilógrafo do 2.º ano	65 200\$
XII	Ajudante de fogoeiro do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	58 900\$
XIII	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Ajudante de fogoeiro do 1.º ano Servente de limpeza	53 100\$
XIV	Praticante até 17 anos	(b) 47 800\$

(a) Abono para falhas: 5400\$.

(b) Sem prejuízo da aplicação do regime do salário mínimo nacional.

Porto, 27 de Outubro de 1995.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

SISTEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 16 de Novembro de 1995.

Depositado em 20 de Novembro de 1995, a fl. 160 do livro n.º 7, com o n.º 401/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros (quadros e técnicos) — Alteração salarial e outras

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial tem eficácia a partir de 15 de Junho de 1995 e vigora por 12 meses.

Cláusula 5.ª

Carreira dos quadros técnicos

A carreira dos quadros técnicos desenvolver-se-á em duas áreas:

Chefia — abrangendo as funções inerentes ao exercício de coordenação de estruturas permanentes de *line* ou de *staff*;

Técnica — abrangendo as funções que, não cabendo na linha hierárquica, exigem a aplicação de conhecimentos e técnicas específicos.

Em ambas as áreas a progressão profissional processar-se-á de acordo com os níveis de responsabilidade.

1 — Área de chefia:

Nível de responsabilidade	Categoria de chefia
0	Director-geral.
1	Director.
2	Subdirector.
3	Chefe de divisão.
4	Chefe de serviço.

2 —
3 —
4 —

Cláusula 11.ª

Diuturnidades

Para além das remunerações fixas, ou trabalhadores auferem as seguintes diuturnidades, não cumulativas, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respectiva antiguidade na empresa:

Mais de 3 anos — 1390\$;
Mais de 5 anos — 3660\$;
Mais de 10 anos — 7320\$;
Mais de 15 anos — 10 980\$;

Mais de 20 anos — 14 640\$;

Mais de 25 anos — 18 300\$.

Cláusula 13.ª

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa concederá um subsídio mínimo de 102 360\$ à família do trabalhador ou à pessoa que prove ter feito a despesa de funeral com o mesmo.

Porto, 14 de Setembro de 1995.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros:

José Manuel Barroso Vilela Ferreira.

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Assistentes Sociais:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO 1

Tabela salarial

Nível	Remuneração
0	348 800\$00
1	304 200\$00
2	272 800\$00
3	240 300\$00
4	216 800\$00
5	193 500\$00
6	154 100\$00
7	119 100\$00
8	109 000\$00

Entrado em 31 de Outubro de 1995.

Depositado em 15 de Novembro de 1995, a fl. 160 do livro n.º 7, com o n.º 399/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.