

Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 48	N.º 11	P. 613-676	22-MARÇO-1981
-----------------	--------	---------	--------	------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

- Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém 615
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros 615

Convenções colectivas de trabalho:

- Acordo de adesão entre a empresa Augusto C. Campos e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo ao ACT, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições 615
- Acordo de adesão entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — SIMA ao ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias assoc. sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço 616
- CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial 616
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o Sindetex — Sind. Democrático dos Têxteis 618
- CCT entre a Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e outro — Alteração salarial 650
- Acordo de adesão entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem 651
- CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal 651
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros 652

— ACT entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço — Alteração da comissão paritária	675
— ACT entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais e sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração da comissão paritária	676
— CCT para o comércio do dist. de Lisboa — Rectificação	676

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, nesta data publicado. A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

- 1) As entidades patronais, do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade na

área da convenção e não se encontrem inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

- 2) Aos trabalhadores de categorias profissionais previstas na convenção não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação signatária.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria

de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável a todas as entidades patronais que, no território do continente, exerçam a actividade nele regulada — indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura — bem como aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre a empresa Augusto C. Campos e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo ao ACT, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições

A empresa Augusto C. Campos e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo acordam na adesão daquela ao ACT, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1981.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1981.

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

(Assinatura ilegível.)

Por Augusto C. Campos:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Março de 1981, a fl. n.º 113 do livro n.º 2, com o n.º 64/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — SIMA ao ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e várias assoc. sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro, o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — SIMA, por um lado, e a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., por outro, acordam na adesão do primeiro ao ACT celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1980, e a todas as alterações que lhe tenham sido feitas.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1981.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — SIMA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 11 de Março de 1981, a fl. 113 do livro n.º 2, com o n.º 65/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém — Alteração salarial

Acta

Aos 23 dias do mês de Janeiro de 1981, os signatários acordaram na revisão das condições salariais para o sector do comércio retalhista do distrito de Santarém, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, e com as consequentes alterações publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, nos termos e condições seguintes:

Âmbito e vigência do contrato — Área e âmbito

O presente CCT obriga, de um lado, as empresas representadas pelas Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal, Associação dos Comerciantes do Concelho de Coruche, Associação de Comerciantes do Concelho de Rio Maior, Associação Comercial de Santarém, abrangendo os concelhos de Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo, Chamusca e Santarém, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha, Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã e Associação dos Comerciantes de Vila Nova de Ourém e, por outro lado, os profissionais das categorias abaixo indicadas ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Vigência

A presente alteração é válida por um ano, sendo a tabela salarial agora acordada e abaixo descrita com efeitos partir de 1 de Fevereiro de 1981.

Tabela salarial

Escalão	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de escritórios Chefe de serviços Contabilista Director de serviços Gerente comercial Inspector administrativo Programador	17 500\$00
II	Caixeiro-chefe de secção Caixeiro-encarregado Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador mecanográfico Planeador de informática	15 700\$00
III	Caixa Caixeiro-viajante Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Secretária de direcção Operador de computador Planeador de informática (estagiário)	13 800\$00
IV	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 2.ª Perfurador-verificador de 1.ª	12 800\$00

Escalão	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
IV	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Controlador de informática Operador de computador (estagiário)	12 800\$00
V	Caixa (comércio) Cobrador Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico (estagiário) Operador-verificador de 2.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Controlador de informática (estagiário)	12 000\$00
VI	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Contínuo Dactilógrafo de 1.ª Estagiário do 4.º ano Operador de máquinas de contabilidade (estagiário) Perfurador-verificador (estagiário) Telefonista de 1.ª	10 500\$00
VII	Dactilógrafo de 2.ª Distribuidor Embalador Estagiário do 3.º ano Servente Servente de limpeza Telefonista de 2.ª Vigilante Operador de máquinas de embalar	10 000\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	9 300\$00
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	8 500\$00
X	Paquete de 17 anos	6 600\$00
XI	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	6 000\$00
XII	Paquete de 15 anos Praticante do 2.º ano	5 300\$00
XIII	Paquete de 14 anos Praticante do 1.º ano	4 800\$00

ANEXO I

Enquadramentos das profissões em nível de qualificação,
segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.
Contabilista.
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Administrativos:

Programador.
Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado.
Caixeiro-chefe de secção.
Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Programador mecanográfico.
Secretário de direcção.
Planeador de informática.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador mecanográfico.
Operador computador.
Controlador de informática.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Vendedor ou caixeiro-viajante.

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de comércio a retalho e estabelecimentos conexos.
Dactilógrafo.
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados indiferenciados:

7.1 — Contínuo:

Contínuo.
Distribuidor.
Embalador manual.
Operador de máquinas de embalar.
Servente.
Servente de limpeza.
Vigilante.

Profissões integradas em dois níveis

1/2.1 — Quadros superiores/quadros médios administrativos:

Chefe de departamento, de serviços, de escritório, de divisão (de acordo com o departamento, serviço ou divisão chefiada e inerente responsabilidade).

2.1/4.1 — Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Guarda-livros.
Chefe de secção.

5.1/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semiquali-
ficados:

Cobrador.
Perfurador-verificador.

A — Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante.
Praticante.
Estagiário (escriturário).
Estagiário (operador de máquinas de contabili-
dade).
Estagiário (controlador de informática).
Estagiário (planeador de informática).
Estagiário (operador de computador).
Estagiário (operador mecanográfico).

Santarém, 23 de Janeiro de 1981.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do
Distrito de Santarém:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Abrantes, Constância e Sardoal.

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Coruche:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes do Concelho de Rio Maior:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Vila Nova de Ourém:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Março de 1981, a fl. 113 do
livro n.º 2, com o n.º 66/81, nos termos do artigo 24.º
do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o Sindetex — Sind. Democrático dos Têxteis

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território do continente nacional e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindetex — Sindicato Democrático dos Têxteis.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de vinte e quatro meses, salvo no que se refere à tabela de remunerações mínimas mensais, que terá a duração de um ano, podendo em ambos os casos ser denunciado nos termos da lei.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1981.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1 — A proposta de revisão do contrato será apresentada, por escrito, à outra parte até ao antepenúltimo mês anterior ao termo do período de vigência.

2 — A resposta à proposta será enviada, por escrito, até um mês após a data da recepção da proposta.

3 — Na falta de qualquer resposta no prazo referido no número anterior, as negociações iniciar-se-ão no dia e hora fixados pela parte que apresentou a proposta e com base nesta.

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1 — As habilitações literárias mínimas para o ingresso na profissão são as constantes na lei.

2 — A idade mínima para a admissão é de 14 anos, salvo nos seguintes casos:

- a) Para hoteleiros — 16 anos;
- b) Para empregados de escritório, telefonistas, contínuos, técnicos de vendas e fogueiros — 18 anos;
- c) Para cobradores, porteiros e guardas — 21 anos.

3 — Sempre que o exercício de determinada actividade seja legalmente condicionada à posse de carteira profissional, a falta importa a nulidade do contrato.

4 — Para efeitos desta cláusula, o cartão profissional será obrigatoriamente tido em conta sempre que outorgado pelo sindicato, salvo acordo escrito em contrário na presença do delegado sindical da empresa ou, na sua falta, de um trabalhador designado pelo sindicato ou de um membro da direcção deste, por esta ordem de preferência, dentro do período experimental.

5 — Os trabalhadores titulares dos cursos conferidos pelos centros de formação profissional serão admitidos com a categoria nunca inferior a praticante.

6 — O cartão profissional será visado pela entidade patronal e entregue ao trabalhador findo o período experimental.

7 — Para qualquer admissão, as entidades patronais devem em primeiro lugar recorrer aos trabalhadores inscritos no sindicato outorgante, devendo, para tanto, este ter devidamente actualizado um registo de sócios desempregados com as indicações exigíveis.

8 — De futuro só poderão ser admitidos na profissão de técnico de vendas os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas correspondentes ao curso geral de administração e comércio ou equivalente.

9 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, durante os quais qualquer das partes poderá pôr termo ao contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador a partir do início daquele período.

3 — Considera-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido condições de trabalho que este entenda mais favoráveis do que aquelas que usufruía na empresa ou entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato de trabalho em virtude daquela proposta.

Cláusula 6.ª

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo são obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

2 — É vedado à entidade patronal constar no quadro de pessoal para efeitos de densidades, devendo, porém, nele figurar, para todos os efeitos legais, os familiares que desempenhem funções na empresa de forma efectiva e permanente.

Cláusula 7.ª

(Acesso)

1 — *Trabalhadores da indústria e trabalhadores de madeiras:*

1.1 — Os aprendizes, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade, serão automaticamente promovidos a praticantes de um grupo profissional.

1.2 — Para determinação do tempo de permanência em aprendiz ou praticante contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal do mesmo ramo, desde que certificado no acto de admissão.

1.3 — A determinação do tempo de aprendizagem ou permanência em qualquer categoria será comprovada pelo cartão profissional ou pelo certificado de trabalho passado pela anterior entidade patronal no termo do contrato de trabalho.

1.4 — Os praticantes e oficiais de 3.ª, logo que completem dois anos na categoria, serão promovidos, pelo menos, à categoria imediatamente superior.

1.5 — Na altura da nomeação do trabalhador para as categorias de encarregado do sector fabril a entidade patronal respeitará, sempre que possível, os quadros fabris já existentes na empresa, ouvindo obrigatoriamente a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, os delegados sindicais do sector respectivo.

2 — *Trabalhadores de escritório e correlativos:*

2.1 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não das habilitações legais mínimas de ingresso para profissional de escritório.

2.2 — Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, logo que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários, a menos que, expressamente e por escrito, declarem que desejam manter-se na categoria que possuem.

2.3 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-escriturários, sendo ainda exigida, em relação aos dactilógrafos, para essa promoção a posse das habilitações mínimas legais para os profissionais de escritório. No caso de serem admitidos com mais de 21 anos de idade o período de estágio é de um ano. Da mesma forma, logo que atinjam os 21 anos o período de estágio é reduzido a um ano.

2.4 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, após dois e três anos de permanência na categoria respectiva, passarão automaticamente à categoria imediata.

3 — *Trabalhadores de armazém:*

Os serventes de armazém passam à categoria de embaladores ou distribuidores ao fim de dois anos nessa categoria.

4 — *Trabalhadores do comércio:*

4.1 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completarem três anos de prática ou 18 anos de idade.

4.2 — Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completarem três anos de permanência na categoria, sendo esse tempo reduzido para dois anos quando tenham permanecido, pelo menos, um ano como praticantes.

4.3 — Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior após três anos de permanência na mesma categoria e empresa.

5 — *Electricistas:*

5.1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos de idade, e após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos.

5.2 — Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

5.3 — Os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

6 — *Hoteleiros:*

6.1 — Haverá apenas aprendizagem na secção de cozinha.

6.2 — O aprendiz passa a estagiário ao fim de um ano e este a cozinheiro ao fim de outro ano de permanência na respectiva categoria.

7 — *Metalúrgicos:*

7.1 — Aprendizes são os trabalhadores que fazem aprendizagem para qualquer das profissões onde a mesma seja permitida.

7.2 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

7.3 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

7.4 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão admitidos como praticantes.

7.5 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

7.6 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

7.7 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

7.8 — O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos aprendizes

e praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem e tirocínio obrigatoriamente passado pela entidade patronal anterior.

7.9 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

7.10 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

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

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

7.13 — Os profissionais de 2.ª classe que se encontrem há mais de quatro anos na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

7.14 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 7.12 e 7.13 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

8 — *Trabalhadores da construção civil:*

8.1 — Os trabalhadores da construção civil têm um período de aprendizagem de três anos, findos os quais passam a pré-oficiais; após dois anos os pré-oficiais passam a oficiais de 2.ª e estes a oficiais de 1.ª ao fim de três anos.

8.2 — Os trabalhadores da construção civil que desempenhem funções das categorias não previstas neste contrato obedecem à carreira profissional do número anterior e terão direito à retribuição prevista, de acordo com os escalões para essas categorias.

9 — *Fogoeiros:*

Os chegadores ou aprendizes de fogueiro passarão à categoria de fogueiro ao fim de três anos de aprendizagem.

§ único e geral. Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta todo o tempo que o trabalhador tem na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 8.ª

(Quadro de pessoal — Dotações mínimas)

Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras mínimas:

1 — *Trabalhadores da indústria e trabalhadores de madeiras:*

1.1 — A organização dos quadros de densidades das empresas obedece à proporção mínima seguinte, dentro de cada grupo profissional do anexo II:

Oficiais de 1.ª — dois;
Oficiais de 2.ª — três;
Oficiais de 3.ª — três;
Praticantes — três.

1.2 — O número de aprendizes não pode exceder 20 % do número de profissionais.

1.3 — A percentagem constante do número anterior só pode ser excedida em casos especiais, a requerimento fundamentado da entidade patronal, dirigido ao Ministério do Trabalho, mediante audiência prévia do sindicato.

1.4 — O preenchimento de lugares em aberto na categoria de oficial de 1.ª será obrigatoriamente feito de entre os oficiais de 2.ª do mesmo grupo profissional, de acordo com a antiguidade na empresa.

1.5 — Sempre que se verifiquem lugares em aberto no quadro de pessoal, os direitos dos trabalhadores que vão preencher esses lugares deverão reportar-se ao momento da vaga.

2 — Profissionais de escritório e correlativos:

2.1 — Nos escritórios com mais de dez trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2.2 — Por cada seis empregados de escritório é obrigatória a existência de um profissional com categoria não inferior a chefe de secção e por cada doze trabalhadores de escritório a existência de um profissional com a categoria igual ou superior a chefe de departamento.

2.3 — Na classificação dos escriturários será respeitado o quadro base do anexo IV.

2.4 — O número de estagiários e dactilógrafos, tomado no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários, sendo sempre admissível um estagiário quando houver um escriturário.

2.5 — Nas empresas em que o caixa desempenha predominantemente as funções de tesoureiro ser-lhe-á atribuída a retribuição correspondente à respectiva categoria.

3 — Trabalhadores de armazém:

3.1 — Nos armazéns com cinco ou mais trabalhadores de armazém é obrigatória a existência de um encarregado, e com mais de oito, a existência de um fiel de armazém.

3.2 — A proporção prevista no número anterior é aplicável em unidades de produção ou secções da mesma empresa.

4 — Trabalhadores do comércio:

4.1 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja cinco ou mais caixeiros; havendo secções diferenciadas, é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado, pelo menos, quando haja três ou mais caixeiros em cada secção.

4.2 — Na classificação dos trabalhadores que exercam funções de caixeiro será observada a proporção estabelecida no quadro base de densidades do anexo IV, podendo o número de primeiros e segundos ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias.

4.3 — A percentagem de praticantes e de caixeiros-ajudantes não pode ser superior a 50 % do número de caixeiros, sendo sempre admissível a existência de um praticante ou de um caixeiros-ajudante quando houver um caixeiro.

4.4 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros, sem prejuízo do número anterior.

5 — Electricistas:

5.1 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais.

5.2 — O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais.

5.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá de ser classificado, no mínimo, como oficial.

5.4 — Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como chefe de equipa.

5.5 — As entidades patronais que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais electricistas têm de classificar um como encarregado.

6 — Trabalhadores de madeiras:

6.1 — Serão admitidos aprendizes a partir dos 14 anos de idade para as seguintes categorias:

- a) Carpinteiro geral;
- b) Carpinteiro de moldes ou modelos;
- c) Estofador;
- d) Marceneiro;
- e) Mecânico de madeiras;
- f) Polidor manual;
- g) Serrador de serra de fita.

6.2 — Serão admitidos aprendizes a partir dos 16 anos de idade para as seguintes categorias:

- a) Perfilador;
- b) Respalgador;
- c) Serrador de serra circular.

6.3 — Serão admitidos como praticantes a partir dos 18 anos de idade para as seguintes categorias:

- a) Perfilador;
- b) Polidor mecânico ou à pistola.

6.4 — Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias:

- a) Caixoteiro;
- b) Operador de máquinas de trituração madeira;
- c) Operador de serra de esquadria;
- d) Prensador.

7 — Metalúrgicos:

7.1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades constante no anexo IV.

7.2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adiciona-se a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

7.3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito de proporções estabelecidas neste ponto.

7.4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas, desde que da alteração resulte a promoção de profissionais.

7.5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere o n.º 7.1, deve do facto ser informado o síndi-

cato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de trinta dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de quarenta e cinco dias, quando haja lugar a novas admissões.

Cláusula 9.ª

(Elaboração do quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a organizar o quadro de pessoal do modelo oficial e a enviá-lo, entre 1 de Abril e 31 de Maio de cada ano, às seguintes entidades:

- a) Inspecção de trabalho da sua zona (original e uma cópia);
- b) A Associação (uma cópia do original);
- c) Um exemplar ao Sindicato, sendo neste só obrigadas a enviar a relação dos filiados que venham a ser identificados por escrito pelo Sindicato, com a indicação do nome e número do sócio.

2 — Quando se verificar uma alteração a este contrato colectivo de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração do quadro de pessoal deve proceder-se a nova organização do quadro e seu envio, nos mesmos termos, no terceiro mês subsequente à publicação.

3 — No mesmo dia do envio do mapa, as entidades patronais afixarão uma cópia do original durante quarenta e cinco dias em local bem visível.

4 — Os exemplares do quadro de pessoal devem ser mantidos em arquivo durante cinco anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes e direitos sindicais

SECÇÃO I

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

(Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Proporcionar aos trabalhadores bom ambiente moral e a instalá-los em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho, temperatura ambiente e cubagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas legais, e respeitar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho, sem prejuízo das condições tecnológicas de fabricação indispensáveis;
- b) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controle que trate com a máxima correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço, quando por estes solicitados, devendo constar dos mesmos a sua categoria, data de admissão e vencimento, podendo ainda do certificado constar quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

d) Fornecer por escrito os elementos constantes da ficha individual quando sejam solicitados pelo trabalhador;

e) Fornecer aos trabalhadores ao seu serviço todo o material e ferramentas necessários à execução do trabalho de que estão incumbidos;

f) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização das empresas;

g) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei especial;

h) Facilitar aos trabalhadores o exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência, com excepção daquelas que são próprias de empregados dos referidos organismos;

i) Prestar aos delegados sindicais e, na sua falta, ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento do contrato;

j) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;

l) Facultar a entrada de dirigentes sindicais quando requisitados pela Inspecção de Trabalho, nos termos da regulamentação do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª;

m) Proporcionar a prestação de trabalho em regime de meio tempo, quando solicitada e se destine a prestar assistência a membros do seu agregado familiar, doentes ou inválidos dela carecidos em absoluto e desde que o trabalhador comprove inequivocamente tal situação e dele não dependa a sequência do trabalho.

Cláusula 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhes forem confiados com zelo, diligência e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhes está afecto, sem prejuízo da sua dignidade pessoal, ética e moral e o que neste contrato se encontra estipulado no que se refere a remuneração e função;

b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- c) Cumprir as ordens e directrizes emitidas em tudo o que não seja contrário aos direitos e garantias;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança de trabalho;
- g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes.

Cláusula 12.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhes qualquer sanção por motivo desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem de modo desfavorável nas condições de trabalho deles ou dos companheiros;
- c) Baixar a categoria em que o trabalhador tenha sido promovido ou para que foi contratado;
- d) Em caso algum, alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno sem o seu prévio conhecimento;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- h) Impedir a frequência com aproveitamento de cursos complementares de formação escolar que o profissional já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão e a prestação de provas de exame nos estabelecimentos, nomeadamente de acordo com as disposições deste contrato colectivo relativas a trabalhadores-estudantes;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa ou entidade patronal para outra de que a primeira seja associada ou tenha administradores comuns ou ainda em resultado de fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão da primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

3 — A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização por despedimento fixado nos termos deste contrato.

Cláusula 13.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se esta transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 14.ª

(Transferência temporária do posto de trabalho)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado e não pode recusar a prestação de serviços que lhe sejam destinados dentro do mesmo grupo profissional a que pertence (anexo II).

2 — Salvo estipulação em contrário, quando circunstâncias especiais ou exijam, nomeadamente entrega de encomendas e proximidade de embarque, pode ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Sempre que o trabalhador se sinta prejudicado com a mudança, poderá reclamar para a comissão paritária, que decidirá dessa mudança.

5 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

6 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior a título experimental durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

7 — Quando se verifique a situação do número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato através do mapa de quotizações.

Cláusula 15.ª

(Transferência do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 13.ª

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, tem o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, de fazer afixar um aviso em local bem visível por todos os trabalhadores, no qual se dê conhecimento que estes devem reclamar os seus créditos, e de enviar cópia do referido aviso aos sindicatos, desde que lhe seja solicitado ou pela direcção do sindicato ou por um dos trabalhadores interessados.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna o adquirente responsável solidariamente com o transmitente por todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

6 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato com justa causa sempre que haja fundado receio de que a transmissão do estabelecimento traduza diminuição de capacidade económica ou patrimonial ou o adquirente não ofereça as necessárias condições de gestão para assegurar a continuidade dos postos de trabalho existentes à data da transmissão.

Cláusula 16.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Para além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição normal;

- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, nos termos do regime geral da Previdência;

- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora ou num período de uma hora para assistência e alimentação aos filhos, durante um período de doze meses após o parto, sem perda de retribuição;

- d) Direito a ir às consultas durante o período de gravidez, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, quando marcadas em consultas anteriores, sem prejuízo da primeira consulta, ou em caso de urgência devidamente comprovada.

Cláusula 17.ª

(Direitos de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — As entidades patronais devem cumprir em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem de formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, nos termos da regulamentação da medicina no trabalho, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar, se possível, a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normais.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

6 — No caso de se verificar que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais e não houver na empresa outro posto de trabalho em que possa ser integrado, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato com justa causa e a receber a competente indemnização por despedimento, nos termos deste contrato.

Cláusula 18.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal obriga-se a:

- a) Dispensar duas horas por dia os trabalhadores que frequentem cursos de formação técnica profissional, e pelo tempo necessário até ao máximo de duas horas por dia os trabalhadores-estudantes dos estabelecimentos de ensino oficial e oficializado nos dias de aulas;

- b) Dispensar do trabalho nos dias de prestação de provas de exame, sem prejuízo da retribuição integral;
- c) Conceder licença sem retribuição aos trabalhadores-estudantes até ao máximo de trinta dias, na altura dos exames, desde que apresentem o seu pedido por escrito com a antecedência de uma semana.

2 — O trabalhador poderá frequentar, com o consentimento da entidade patronal, cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, sem perda de retribuição.

3 — A redução do horário de trabalho prevista na alínea a) do número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

4 — Para a atribuição das regalias previstas no número anterior a entidade patronal pode exigir documentos comprovativos dos factos alegados pelo trabalhador para a sua concessão.

SECÇÃO II

Direitos sindicais

SUBSECÇÃO I

Dirigentes sindicais

Cláusula 19.ª

(Faltas justificadas e remuneradas)

1 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes do sindicato 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 beneficia do 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 os números de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, nos casos imprevistos, urgentes ou de força maior, logo que possível.

Cláusula 20.ª

(Não transferência do local de trabalho)

Os membros dos corpos gerentes do sindicato não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 21.ª

(Despedimentos ou outra sanção disciplinar)

1 — Presumem-se abusivos os despedimentos ou qualquer sanção aplicada a dirigentes sindicais que exerçam ou hajam exercido as suas funções há menos de cinco anos, bem como aos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes do sindicato.

2 — A nota de culpa organizada em processo disciplinar instaurado a um dirigente sindical deve ser remetida em cópia ao órgão directivo a que pertence, sob pena de ser considerado nulo ou de nenhum efeito o respectivo processo.

3 — O despedimento de que, nos termos dos números anteriores, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, instrumento de regulamentação colectiva ou contrato colectivo individual de trabalho, não podendo ser inferior à retribuição correspondente a doze meses de trabalho.

4 — A entidade patronal não pode em nenhum caso impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das actividades sindicais aos dirigentes sindicais enquanto mantiverem esta qualidade e ainda que estejam a cumprir qualquer sanção que lhes haja sido aplicada enquanto trabalhadores da empresa.

SUBSECÇÃO II

Delegados sindicais

Cláusula 22.ª

(Acção sindical)

Os delegados sindicais ou, na sua falta, um trabalhador da empresa indicado pelo sindicato têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações e informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 23.ª

(Crédito mensal das horas concedidas aos delegados sindicais)

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

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

3 — Os delegados sindicais que pretendam exercer a sua função devem avisar a entidade patronal com um dia de antecedência.

4 — Sempre que o delegado sindical falte ao trabalho por motivo imprevisto, urgente ou de força maior para o exercício das suas funções, pode justificar essa ausência posteriormente à falta, mas logo que possível.

Cláusula 24.*

(Delegados sindicais que gozam do crédito mensal de horas)

1 — O número máximo de delegados sindicais por sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinável da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresa com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresa com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresa com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Empresa com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados sindicais é resultante da fórmula:

$$6 + \frac{N-500}{200}$$

representando *N* o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 25.*

(Não transferência do local de trabalho)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 26.*

(Despedimentos ou outra sanção disciplinar)

Ao despedimento ou à aplicação de qualquer sanção disciplinar aos delegados sindicais aplica-se o disposto na cláusula 21.*

SUBSECÇÃO III

Das reuniões no interior da empresa

Cláusula 27.*

(Local)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores 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 ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Quando o número de trabalhadores for inferior a cento e cinquenta, esse local será posto à disposição dos delegados quando estes o requeiram.

Cláusula 28.*

(Horário das reuniões)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva unidade de produção, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm ainda direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento de natureza urgente e sem prejuízo da mesma forma da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, sendo a convocação feita nos termos do número anterior.

Cláusula 29.*

(Participação de dirigentes sindicais)

Os dirigentes do sindicato que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 30.*

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e cinco horas, salvo para os profissionais de escritório que é de quarenta horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração praticados pela empresa.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

3 — Durante o período de encerramento para almoço, os trabalhadores não podem permanecer nos respectivos postos de trabalho.

4 — Só é permitida a concessão de isenção de horário de trabalho desde que, para além de respeitados os termos legais, o sindicato seja previamente consultado.

5 — É obrigatória a existência de um relógio de parede afixado em local bem visível.

6 — A entidade patronal obriga-se a autorizar a entrada ao serviço, decorrida que seja a primeira meia hora de trabalho, aos trabalhadores habitualmente pon-

tuais e assíduos que não tenham chegado à hora do início do trabalho e desde que apresentem uma satisfação para esse atraso.

7—A interrupção do trabalho por motivos inerentes ao funcionamento da empresa, ou devido a caso fortuito ou de força maior, importa o pagamento da retribuição do tempo de paralisação.

Cláusula 31.ª

(Contratos a prazo)

1—É proibido celebrar contratos a prazo com menores.

2—Os contratos a prazo previstos no número anterior são considerados contratos sem prazo.

3—A cominação prevista no número anterior pressupõe a falta de autorização prévia dada por escrito pelo representante legal do menor.

Cláusula 32.ª

(Trabalho por turnos)

1—Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2—Poderão ser organizados um, dois ou três turnos.

3—Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

4—Os horários dos turnos são organizados pela entidade patronal, ouvindo, para o efeito, os trabalhadores e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores:

5—As escalas dos turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previstos.

6—O período semanal de trabalho é de quarenta e cinco horas, excepto para o 3.º turno, em regime de três turnos, que é de quarenta horas.

7—No regime de três turnos o 1.º e o 2.º turnos trabalham quarenta horas por semana em cinco dias, na base de oito horas por dia, com meio hora de descanso intermédio que conta para todos os efeitos como tempo de trabalho, e as restantes horas no sexto dia.

8—O 3.º turno trabalha apenas cinco dias por semana, a oito horas por dia, com meia hora de descanso intermédio, que conta para todos os efeitos como tempo de trabalho.

9—Quando o trabalhador regressa de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência se não tivesse verificado.

10—São permitidas trocas-de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordado entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal; não são, porém, permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

11—A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste CCT pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

12—Mesmo que um trabalhador tenha no acto de admissão dado o seu acordo a trabalhar em regime de turnos, mas que se encontre há mais de três anos em regime de horário geral, a empresa, se necessitar que o trabalhador transite para o regime de turnos, terá de obter novamente o acordo do trabalhador.

13—A empresa obriga-se a afixar as escalas de turnos e as suas alterações logo que as submeta à aprovação das repartições competentes do Ministério do Trabalho e entrando aquelas em vigor logo que aprovadas.

14—Qualquer trabalhador por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestada pelo médico de medicina do trabalho, passará ao regime normal. A empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos nomeados, respectivamente: um pelo sindicato, um pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

15—Todos os trabalhadores que completem vinte anos de serviço em regime de turnos ou 55 anos de idade e quinze de turnos tem preferência absoluta na ocupação de qualquer vaga no regime de horário normal e no caso de admissão de novos trabalhadores.

16—Havendo vários trabalhadores nas condições previstas no número anterior, a ordem de prioridade na sua passagem para o regime de horário normal obedecerá à sua antiguidade na empresa.

17—Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão previstos nas respectivas escalas de turnos, devendo coincidir regularmente com o sábado e o domingo.

18—Exceptuam-se ao número anterior os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

19—Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores que trabalhem por turnos.

20—Aplica-se aos trabalhadores por turnos o disposto na cláusula 30.ª, quanto ao modo de controlar o exácto cumprimento do horário de trabalho.

21 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turno para o de horário normal, mantém o direito ao subsídio de turno, se este for mais favorável, desde que ocorra uma das seguintes circunstâncias:

- a) Quando a iniciativa da mudança for da entidade patronal e o trabalhador tiver sido admitido exclusivamente para o regime de turnos;
- b) Quando o trabalhador não tiver sido admitido exclusivamente para o regime de turnos, mas permaneça neste regime há mais de noventa dias seguidos, ou cento e vinte intercalados, ao longo do ano;
- c) Quando se verifiquem os casos previstos nos n.ºs 15 e 16 desta cláusula.

22 — Os subsídios pagos nos turnos do número anterior irão sendo absorvidos por posteriores aumentos da remuneração base do trabalhador.

23 — O subsídio de turnos integra para todos os efeitos a retribuição do trabalhador.

Cláusula 33.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É proibido o trabalho extraordinário, excepto quando por motivos excepcionais e imprevisíveis a realização do mesmo seja necessária para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas ou equipamentos e matérias-primas ou para abastecimento do mercado interno ou externo.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do início e depois do seu termo.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário, salvo a verificação de uma das seguintes condições:

- a) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis quando do fecho dos respectivos contratos, nomeadamente a antecipação imprevista dos transportes;
- b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas ou material indispensável ao normal funcionamento da empresa e reparações ou tarefas de conservação e manutenção inadiáveis em equipamento fabril.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar cem horas anuais.

6 — O trabalho extraordinário será remunerado com 50 % na primeira hora e 75 % nas seguintes.

7 — O trabalho prestado em feriados ou em dias de descanso semanal ou complementar é remunerado com 200 %.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia de descanso complementar dá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes.

9 — Quando o trabalho extraordinário prestado for de, pelo menos, duas horas, haverá entre o termo do horário normal e o início do trabalho extraordinário um intervalo de dez minutos, que contará para todos os efeitos como trabalho extraordinário.

Cláusula 34.ª

(Trabalho domiciliário à tarefa e à peça)

1 — É proibido o trabalho domiciliário às empresas e aos trabalhadores abrangidos por este contrato, excepto no trabalho de luvas cosidas à mão (e não pregadas na forma).

2 — Fica também proibido o trabalho à peça e à tarefa.

3 — Os trabalhadores na situação prevista na segunda parte do n.º 1 terão preferência em novas admissões para o quadro permanente da empresa.

CAPÍTULO V

Da retribuição do trabalho

Cláusula 35.ª

(Retribuição mínima)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores são agrupadas nos termos do anexo III e a que corresponde a retribuição mínima nele fixada.

2 — Havendo faltas ao longo do mês, proceder-se-á da seguinte forma:

- a) Se o número de horas prestadas for superior ao número de horas em falta, a entidade patronal descontará as horas em falta;
- b) Se o número de horas em falta for superior ao número de horas de trabalho prestadas, a entidade patronal pagará as horas trabalhadas.

3 — Para efeitos do número anterior, o salário-hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

4 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — Ao trabalhador que auferir uma retribuição mista ser-lhe-á assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

6 — As comissões sobre vendas são processadas pelas facturas e pagas nos sessenta dias subsequentes ao mês da factura.

7 — Os trabalhadores que estejam encarregados de efectuar recebimentos, pagamentos e outras operações correlacionadas terão direito a um abono mensal para falhas de 1500\$, quando suportem essas falhas.

8 — Os trabalhadores que ocasionalmente substituem os profissionais referidos no número anterior receberão o respectivo abono mensal; nos meses incompletos receberão esse abono em proporção ao tempo de substituição.

9 — A entidade patronal poderá, no entanto, e durante o período de vigência deste contrato, optar por assumir todas as responsabilidades resultantes de quaisquer falhas eventualmente verificadas nestes serviços, não havendo, neste caso, lugar ao pagamento do abono previsto no número anterior.

10 — O pagamento será efectuado em numerário no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, até ao último dia útil do mês a que corresponder, sem prejuízo das correcções a que houver lugar no mês seguinte ao desse processamento.

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

Cláusula 36.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 um acréscimo de 25 % sobre a remuneração constante das tabelas anexas.

Cláusula 37.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a auferir a retribuição própria desta categoria enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de noventa dias seguidos ou cento e vinte intercalados ao longo do ano, o substituto fica com direito à categoria que exerceu durante o período de substituição.

Cláusula 38.ª

(Trabalho fora do local habitual)

1 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste quando se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental.

2 — As despesas de deslocação, manutenção e representação dos trabalhadores do serviço externo quando em serviço ou de qualquer outro quando se desloque para fora da localidade onde presta normalmente serviço são por conta da entidade patronal.

3 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem e despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

4 — Quando, porém, tais deslocações sejam frequentes, essas importâncias, na parte em que excedam as respectivas despesas normais, consideram-se como elemento integrante da retribuição do trabalhador, quando tenham sido previstas no contrato.

5 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento contra a apresentação de documentos.

6 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe 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.

7 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo no distrito onde está situada a empresa deverão ser obrigatoriamente pagas as despesas de transporte, além do pagamento das refeições pelas deslocações, ainda que estas sejam feitas em viaturas da entidade patronal.

8 — Os trabalhadores deslocados em serviço em viatura própria ou da empresa beneficiarão, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada previsto no n.º 6 desta cláusula, de um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$.

Cláusula 39.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho vertical terão direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5.

2 — O trabalhador que prestar seis ou mais meses de trabalho até ao dia 31 de Dezembro tem direito a receber o subsídio por inteiro, quer esteja ou não ao serviço da entidade patronal no mês de Dezembro.

3 — O trabalhador que prestar menos de seis meses de trabalho até ao dia 31 de Dezembro tem direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — No ano da admissão, o subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de Dezembro.

5 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio propor-

cional ao tempo de serviço prestado nesse ano, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

6 — O subsídio referido no n.º 1 será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

7 — As entidades patronais que não efectuarem o pagamento dentro do prazo previsto no n.º 6 pagarão ao trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição a que tenha direito, salvo se provarem que tal pagamento não foi feito por impossibilidade económica manifesta.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 40.ª

(Descanso semanal)

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, o dia de descanso complementar.

Cláusula 41.ª

(Feriados)

1 — São feriados os seguintes dias:

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

2 — Quando não existir feriado municipal, será considerado como feriado o dia de feriado distrital (feriado municipal do concelho da sede do distrito) ou qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e a maioria de dois terços dos trabalhadores.

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

Cláusula 42.ª

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, ainda que seja apenas um dia para aqueles que entram nesse ano ao serviço da firma e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

5 — No ano de admissão, o trabalhador que rescinda o contrato antes do início do gozo de férias da empresa para ingressar noutra firma que lhe tenha oferecido condições que entenda mais favoráveis, nos termos do n.º 3 da cláusula 5.ª, terá direito a gozar férias na empresa em que foi admitido.

6 — Quando o trabalhador gozar férias nos termos do número anterior, receberá um subsídio de férias de remuneração equivalente à do período de férias.

Cláusula 43.ª

(Duração de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente e sem prejuízo da sua retribuição normal trinta dias de férias.

2 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Se a entidade patronal não vier a marcar férias até 1 de Julho, o trabalhador tem direito a fixar o início e o termo do seu período de férias, de que dará conhecimento por escrito com a antecedência mínima de quinze dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — As férias terão o seu início à segunda-feira.

5 — As férias devem ser gozadas sem interrupção; o trabalhador pode, porém, acordar em gozar férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a metade do período a que o trabalhador tiver direito.

6 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

7 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

Cláusula 44.ª

(Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, nomeadamente o serviço militar)

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A entidade patronal é obrigada a conceder trabalho ao trabalhador em serviço militar durante os períodos de licença registada ou licença de amparo, concedidos por período superior a quinze dias, devidamente autorizados por escrito pela entidade militar competente.

Cláusula 45.ª

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 44.ª

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 46.ª

(Direito a férias dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo)

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

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — No caso de renovação do contrato e não tendo sido gozadas as férias correspondentes ao período de vigência anterior, o trabalhador tem direito a acumular as férias dos dois períodos e a gozá-las na época de 1 de Junho a 30 de Setembro, salvo se o termo do contrato não coincidir com esta época.

5 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, não havendo acordo quanto à época de férias, aplica-se o disposto no n.º 2 da cláusula 43.ª deste contrato.

Cláusula 47.ª

(Subsídio de férias)

A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro correspondente a 100 % da retribuição mensal.

Cláusula 48.ª

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e o respectivo subsídio que deixou de receber.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 49.ª

(Conceito de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência durante um período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 50.ª

(Faltas justificadas)

1 — São faltas justificadas as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros e noras, até cinco dias consecutivos, e por falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, trisavós, trisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) Por nascimento de filhos, dois dias úteis, seguidos ou interpolados;
- 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) Para doação de sangue, até ao limite de dois dias por ano ou, no caso de emergência, quando solicitado.

2 — Para efeitos da alínea e) do número anterior, consideram-se justificadas, para além da situação de baixa, os casos de consulta médica urgente ou de consulta marcada em consulta anterior, desde que esta não possa efectuar-se fora das horas normais de trabalho.

3 — As faltas previstas nas alíneas b) e d) do n.º 1 contam-se a partir do primeiro dia de falta.

Cláusula 51.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam 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) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 de cláusula 50.ª, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 52.ª

(Dispensa)

Os trabalhadores têm direito a dispensa, sem retribuição nos seguintes casos:

- a) Para tratar de assuntos do seu interesse particular até onze dias por ano e no limite de dois dias por mês desde que avisem a entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência;
- b) Para exercer funções de bombeiro, pelo tempo necessário em caso de sinistro, incêndio e acidente.

Cláusula 53.ª

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

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

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

5 — A justificação das faltas será feita em impresso de acordo com o modelo anexo a este contrato.

Cláusula 54.ª

(Faltas injustificadas)

1 — São faltas injustificadas as dadas pelos trabalhadores sem observância do disposto nas cláusulas 18.ª e 49.ª a 51.ª

2 — Todas as faltas injustificadas têm como consequência a perda da remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída se o trabalhador expressamente assim o proferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada período normal diário de trabalho, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito, salvo nos casos em que a empresa encerre para férias por trinta dias.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 55.ª

(Impedimento prolongado)

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

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

3 — O disposto no n.º 1 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, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5 — O trabalhador que venha a ser objecto de perda de invalidez, por revisão de junta médica, tem direito de preferência em novas admissões que a sua entidade patronal à data da invalidez efectue, devendo para tanto dar conhecimento dessa situação por carta registada com aviso de recepção, dentro de um ano após conhecimento da anulação.

6 — O direito de preferência impõe para o trabalhador o direito a um contrato de trabalho como efectivo, a contar da data da primeira admissão efectuada pela empresa.

7 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores dá ao trabalhador o direito a pedir a reintegração na empresa, com efeitos a partir da data em que se verificou a violação do seu direito de preferência, com o pagamento dos salários perdidos depois dessa violação.

8 — O direito de preferência não funciona quando a admissão realizada pela empresa se destine à substituição de trabalhador impedido ou quando pela natureza do contrato celebrado se constate o seu carácter temporário.

9 — Neste último caso o ónus da prova compete à empresa.

10 — O trabalhador que for condenado ao cumprimento da pena de prisão até um ano por acto praticado fora da empresa e sem ligação com a relação de trabalho mantém o direito ao lugar nos termos do n.º 1 desta cláusula; o trabalhador perde este direito no caso de reincidência.

Cláusula 56.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

3 — Na recusa da entidade patronal pode o trabalhador recorrer para a comissão paritária.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.ª

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 58.ª

É sempre lícito à entidade patronal e aos trabalhadores fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato colectivo de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 59.ª

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

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

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

Cláusula 60.ª

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

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

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 61.ª

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 62.ª

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimentos compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 63.ª

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo responsável hierarquicamente superior;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, 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 ou não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou, 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 a justificações de faltas.

Cláusula 64.ª

1 — A verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.

2 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas res-

pectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

6 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias, a contar da decisão de despedimento, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

7 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

8 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

9 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa do despedimento invocada.

10 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

11 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 63.ª

Cláusula 65.ª

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização da antiguidade prevista no n.º 1 da cláusula 73.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

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

SECÇÃO IV

Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

Cláusula 66.ª

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal ou gestor público através de despedimento colectivo, válido nos termos da presente secção.

2 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos do presente contrato, a cessação do contrato de trabalho, operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos contratos de trabalho rural nem aos contratos de trabalho celebrados no âmbito de actividades classificadas como sazonais.

4 — Ficam abrangidos pela disposição desta secção os despedimentos promovidos durante o período de experiência pela entidade patronal.

Cláusula 67.ª

1 — A entidade patronal comunicará às entidades referidas no n.º 4 da cláusula 64.ª, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado da População e Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo com a antecedência mínima, sobre a data prevista, de sessenta ou noventa dias, conforme se trate, respectivamente, de empresa que habitualmente empregue até cinquenta ou mais trabalhadores.

2 — Nas empresas que empreguem habitualmente menos de cinquenta trabalhadores, o prazo de comunicação será de noventa dias quando o despedimento colectivo envolver dez ou mais trabalhadores.

3 — Juntamente com a comunicação a enviar nos termos do n.º 1 à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado da População e Emprego serão indicados os seguintes elementos, em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e admissão, situação perante a Previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria e classe, retribuição actual.

4 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

Cláusula 68.ª

Dentro de trinta dias a contar da data da comunicação, deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretaria de Estado da População e Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da entidade patronal, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer medidas tendentes a minimizar eventuais efeitos do despedimento colectivo.

Cláusula 69.ª

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá solicitar às entidades públicas ou privadas os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escrita comercial da empresa.

2 — A empresa fornecerá os esclarecimentos, informações e documentos que lhe forem solicitados.

Cláusula 70.^a

1 — A Secretaria de Estado da População e Emprego averiguará as condições da empresa e proporá ao Ministério do Trabalho que determine as medidas que considere indispensáveis, conforme os casos, para evitar ou reduzir os despedimentos, nomeadamente:

- a) A proibição da cessação dos contratos em causa por falta ou insuficiência de fundamentos;
- b) A reclassificação dos trabalhadores e a sua redistribuição por outro ou outros estabelecimentos da entidade patronal.

2 — Se as circunstâncias o justificarem, a Secretaria de Estado da População e Emprego proporá directamente ao departamento governamental responsável pelo sector económico em que a empresa se integra a adopção das medidas e a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei n.º 422/76, de 29 de Maio.

3 — A Secretaria de Estado da População e Emprego poderá ainda determinar a dilatação, por mais de trinta dias, do prazo do n.º 1 da cláusula 67.^a, comunicando-o à empresa até vinte dias antes do termo do mesmo prazo.

Cláusula 71.^a

Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa ou serviço, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores, e dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores:

- 1.º Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base I da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- 2.º Mais antigos;
- 3.º Mais idosos;
- 4.º Com mais encargos familiares;
- 5.º Mais capazes, experientes ou qualificados.

Cláusula 72.^a

1 — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

2 — A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3 — A entidade patronal deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias, a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

Cláusula 73.^a

1 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

2 — A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

Cláusula 74.^a

O trabalhador tem, durante o prazo a que se refere o n.º 1 da cláusula 67.^a, o direito de utilizar cinco horas do período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 75.^a

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos efectuados sem observância do procedimento referido nas cláusulas 64.^a e seguintes, bem como os que forem proferidos contra a proibição prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 70.^a

2 — Os efeitos da nulidade são os definidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 65.^a

Cláusula 76.^a

1 — A infracção às normas contidas no presente capítulo implica para a entidade patronal a multa de 10 000\$ a 100 000\$ por cada trabalhador despedido, graduando-se a sanção de forma directamente proporcional ao número de trabalhadores afectados e à situação financeira da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se a entidade patronal obstar ao exercício do direito, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam 50 ou 55 anos de idade.

3 — O montante das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

SECÇÃO V

Cassação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 77.^a

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

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

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

Cláusula 78.^a

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

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 73.^a

Cláusula 79.^a

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 80.^a

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida na cláusula 77.^a, n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa de falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

SECÇÃO VI

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual, que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

Cláusula 82.^a

Porém, a declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 83.^a

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente contrato a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 84.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou ainda a prática de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem os deveres e garantias deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 85.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelo período máximo de seis dias úteis;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ter em conta a gravidade da infracção, a culpabilidade do infractor e o comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1.

Cláusula 86.^a

(Aplicação de sanções)

1 — Desde que a sanção consista numa suspensão do trabalho, a entidade patronal deve organizar um processo disciplinar, do qual conste o envio de uma nota de culpa ao trabalhador com prazo para defesa não inferior a três dias úteis.

2 — A resposta do trabalhador pode ser enviada directamente à empresa pelo seu sindicato.

3 — Em tudo o mais deve obediência ao processo previsto para o despedimento com justa causa.

Cláusula 87.^a

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário, nos termos permitidos pela cláusula 33.^a;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, delegado sindical ou comissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea d) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o profissional prestava serviço na mesma entidade patronal.

Cláusula 88.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais, com a alteração seguinte.

Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 89.^a

(Registo de sanções)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 90.^a

(Recurso)

1 — O trabalhador pode recorrer da decisão proferida para o tribunal do trabalho.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal é obrigada a fornecer cópia do processo disciplinar ou a confiá-lo pelo prazo de quarenta e oito horas sempre que lhe seja solicitado pelo trabalhador.

Cláusula 91.^a

(Caducidade do procedimento disciplinar)

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos trinta dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

Cláusula 92.^a

(Execução das sanções)

A execução das sanções terá lugar no prazo de quinze dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

Cláusula 93.^a

(Multas)

A violação do disposto no presente contrato está sujeita às multas previstas na lei.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 94.^a

(Seguro de vida)

Para além do seguro previsto na cláusula 38.^a, n.º 8, a todos os trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de vida, em montante nunca inferior a 800 000\$, pelo período em que o serviço decorrer, o qual reverterá a favor das pessoas por eles indicadas.

Cláusula 95.^a

(Complemento de acidente de trabalho)

As entidades patronais obrigam-se a garantir aos trabalhadores a retribuição líquida auferida à data do acidente.

SECÇÃO II

Higiene, segurança e medicina no trabalho

Cláusula 96.^a

(Regulamentação)

1 — A entidade patronal manterá serviços médicos de trabalho de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente o regulamento geral de segurança e higiene de trabalho nos estabelecimentos industriais, aprovado pela Portaria n.º 55/71, de 5 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos citados diplomas legais, assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho.

3 — Todo o pessoal fica obrigado a submeter-se, quando para tal for convocado, aos exames médicos de carácter preventivo e aceitar o acto médico de rotina destas actividades.

4 — Caso na empresa se manipulem produtos tóxicos, deve realizar-se um exame médico rigoroso semestralmente.

5 — Esse exame médico será dentro das horas normais de trabalho, sem prejuízo da retribuição.

6 — Todos os trabalhadores, em especial os que tenham adquirido conhecimentos em matéria de segurança, ficam obrigados, nos termos que forem estabelecidos pela regulamentação interna da empresa, a ocorrer aos lugares em que, durante o seu serviço, se verifiquem acidentes, a fim de prestarem a necessária colaboração.

7 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizados os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido de comum acordo pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

8 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

9 — É obrigatória a instalação de um chuveiro para cada dez trabalhadores.

10 — A entidade patronal porá leite à disposição dos trabalhadores que manipulem produtos tóxicos; a falta de observância desta norma dá ao trabalhador o direito de adquirir leite à custa da empresa, quando dele careça no período de trabalho.

11 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual, nomeadamente luvas, óculos, viseiras e máscaras contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 97.^a

(Reclassificação profissional e garantia de manutenção de regalias)

1 — As entidades patronais procederão à reclassificação dos trabalhadores, dentro de trinta dias após a publicação deste contrato, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Na reclassificação será respeitada a classe ou escalão da categoria profissional anterior.

3 — Da aplicação deste contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente mudança de grupo profissional e suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente anteriormente estabelecidos.

Cláusula 98.^a

Para todos os efeitos deste contrato, consideram-se como dias úteis os dias de trabalho compreendidos entre segunda-feira e sexta-feira, inclusive.

Cláusula 99.^a

1 — Os trabalhadores actualmente classificados como auxiliar de modelador e auxiliar de cronometrista mantêm essa categoria, não podendo, porém, a entidade patronal admitir ou promover outro trabalhador para essas categorias.

2 — Os operários especializados serão classificados como oficiais de 1.^a do respectivo grupo profissional.

Cláusula 100.^a

1 — As partes resolverão os litígios resultantes da aplicação deste contrato através de comissões paritárias.

2 — As comissões funcionarão também como órgãos de resolução dos conflitos laborais nas empresas.

3 — As comissões paritárias funcionarão com carácter permanente, nos termos do regulamento elaborado pelas partes outorgantes.

ANEXO I

Definição das categorias profissionais

1 — **Trabalhadores das indústrias de calçado, componentes e artigos de pele e seus sucedâneos**

Técnico. — É o trabalhador que, pela sua formação escolar e amplos conhecimentos específicos da indústria, concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa.

Modelador. — É o trabalhador que cria e reproduz modelos e tem a seu cargo a confecção de modelos a utilizar na empresa.

Encarregado-geral. — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de todas as secções fabris.

Encarregado. — É o trabalhador que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma secção ou das secções do mesmo grupo profissional.

Programador fabril. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos por cronometristas, procede à análise das distribuições de trabalhos, tendo em

conta a melhor utilização de mão-de-obra e de equipamento, bem como o respeito pelos prazos de execução.

Cronometrista. — É o trabalhador que procede a medidas de tempos de execução, ritmos e cadências de trabalho de determinadas tarefas.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que regista e controla produções individuais.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, com formação e experiência adequadas, estuda e simplifica o trabalho das operações fabris, bem como os tempos cronometrados para cada operação e sempre que as suas condições se alterem.

Auxiliar cronometrista. — É o trabalhador que, junto aos postos de trabalho, recolhe e regista o tempo referente a cada uma das operações e procede ao apanhado da rentabilidade média dos postos.

Auxiliar de modelador. — É o trabalhador que produz e escala moldes e modelos a utilizar na empresa.

Acabador (calçado). — É o trabalhador que procede às operações de limpeza, pintura e acabamento e mete o produto acabado em caixas.

Acabador-verificador. — É o trabalhador que verifica e retoca o produto acabado (calçado).

Correio (correaria). — É o trabalhador que faz correias, anéis, e artigos similares, contando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias, utilizando ferramentas adequadas.

Cortador (calçado). — É o trabalhador que corta os materiais para a costura e o fabrico.

Cortador de materiais sintéticos (malas e marroquinaria). — É o trabalhador que corta as partes exteriores em materiais sintéticos e malha.

Cortador de pele (malas e marroquinaria). — É o trabalhador que corta, faceia e placa as peles para fabrico e acessoriamente outros materiais.

Costureiro (malas e marroquinaria). — É o trabalhador que cose, cola e orla à mão e à máquina as peças componentes de malas de viagem, malas de senhora, pastas, sacos, estojos, carteiras, porta-moedas, correias, cintos e suspensórios, luvas, bolsas, em geral, todos os artigos de marroquinaria, corta os forros e entretelas, forra, debreua e coloca os fechos, ferragens e fivelas na peça, tabiona e faz *fourchettes* para as luvas e fenda, faz os vincos, ornamenta, limpa e engraxa a peça ou dá-lhe outro acabamento.

Gaspeador de calçado (calçado). — É o trabalhador que prepara para coser e/ou cose as diversas partes do conte.

Maleiro (malas). — É o trabalhador que, na confecção de malas de viagem e de mão e nas pastas, executa as seguintes operações: prepara as armações de madeira ou de outro material, lixando-as, aperfeiçoando o rebordo e executando outras tarefas seme-

lhantes; corta os materiais de revestimento; fixa os materiais por pregagem ou cosendo-os numa máquina apropriada e, necessariamente, executa demais operações complementares.

Montador (calçado). — É o trabalhador que, após a preparação, procede à montagem dos vários componentes do calçado na forma.

Operador de máquinas (componentes). — É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e tor-near, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa da sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcamheiras e bicos das formas, de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos pantógrafos.

Operador manual (componentes). — É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia as formas e emenda formas.

Preparador (componentes). — É o trabalhador que aplica cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior dos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através de prensagem, cose e mede viras e mete rivets, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

Preparador de montagem (calçado). — É o trabalhador que trabalha nas operações de preparação para a montagem do conte, da palmilha e sua fixação, da solaria e dos saltos e coloca e molda contrafortes e testeiras e dá cola nas diversas operações.

Praticante. — É o trabalhador que completa a sua aprendizagem e se prepara para uma profissão.

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

2 — Trabalhadores de madeiras

Caixoteiro (madeiras). — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens materiais derivados da madeira ou cartão.

Carpinteiro (madeiras). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em tarefas, pode ser designado em conformidade.

Serrador de «charriot» (madeiras). — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *charriot*, destinado a transformar troncos em vigas ou tábuas de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de serra circular (madeiras). — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita (madeiras). — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Traçador de toros (madeiras). — É o trabalhador que, operando com máquinas de disco, serra de fita, moto-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Praticante. — É o trabalhador que completa a sua aprendizagem e se prepara para uma profissão.

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

Estofador. — É o trabalhador que, em fabricação peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem, pelo método de colagem,agrafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o trabalhador que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Mecânico (madeira). — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como: máquinas combinadas, máquinas de onlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas a seis faces, ou em linhas de fabricos de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas, lixar peças planas e curvas, ou outras inseridas nesta especialidade.

Polidor manual. — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo a tonalidade, e brilho desejados, prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão da cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições.

Polidor mecânico e à pistola. — É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação ou lixa.

Perfilador. — É o trabalhador que regula e opera com máquina de moldura, tupa ou plaina de três ou quatro faces.

Prensador. — É o trabalhador que opera e controla com uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e automatização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Secretário da direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados para guarda-livros.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselho sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe as alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras, e prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo e operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros ou valores.

Escrutário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidades de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório. Executa trabalhos em língua estrangeira.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

3.1 — Correlativos:

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de ser-

viços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

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.

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 pacote quando menor de 18 anos de idade.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devam dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores se justifique, 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.

4 — Trabalhadores de armazém

Coleccionador. — É o trabalhador que planifica a utilização das matérias-primas, dá referências e números de cor às mesmas; faz cartazes e mostruários, referenciando-os; marca os modelos fabricados.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige trabalhadores e serviço do 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.

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

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

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e condicionamento.

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

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

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

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

5 — Trabalhadores de transportes e garagens

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, devendo zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporte, orientar a carga e descarga e deve ainda verificar diariamente os níveis de óleo e água.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros, devendo zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporte, orientar a carga e descarga e deve ainda verificar diariamente os níveis de óleo e água.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual ou por máquinas.

6 — Trabalhadores de comércio

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento de venda por junto ou a retalho substitui o patrão na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da em-

balagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador, com mais de 18 anos de idade, que estagia para caixeiro.

Caixa. — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas do estabelecimento.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Praticante. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem para caixeiro.

7 — Electricistas

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

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 em dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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 importância.

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 orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

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 obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando 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 electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

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

8 — Hotelaria

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 com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, e dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

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 de 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 a ordem e 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 de aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, 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 controle 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.

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-os 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, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados e 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 de águas.

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 os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar, lava, em banca própria, a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados.

Empregada de refeitório ou cantina. — É a trabalhadora que ajuda a preparar e lavar 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.

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

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.

9 — Metalúrgicos

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

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, corta 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 à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

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

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa todos 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 tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar tintas.

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-lhes forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

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.

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 procedem 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 de torneamento de peças, trabalhando para desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

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

10 — Trabalhadores da construção civil

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 e ou complementares.

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

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

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

11 — Fogueiros

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de

vapor, tendo sob sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer benefícios nos geradores, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor e carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

12 — Técnicos de vendas

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

ANEXO II

Calçado, componentes e artigos de pele e seus sucedâneos

Grupos profissionais

Grupo A

Acabador-verificador (calçado).
Correeiro (correearia).
Cortador (calçado).
Cortador de pele (malas e marroquinaria).
Maleiro (malas).
Montador (calçado).
Operador de máquinas (componentes).
Operador manual (componentes).

Grupo B

Acabador (calçado).
Cortador de matérias sintéticas (malas).
Costureiro (malas e marroquinaria).
Gaspador de calçado (calçado).
Preparador de componentes (componentes).
Preparador de montagem (calçado).

ANEXO III
Tabelas salariais

A) Sectores

Industrial, armazéns, manutenção e transportes

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Técnico (indústria)	17 250\$00
II	Coleccionador	17 000\$00
III	Modelador	16 500\$00
	Encarregado geral fabril	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado electricista	
	Encarregado fogueiro	
IV	Encarregado metalúrgico	16 000\$00
	Chefe de equipa (electricista e metalúrgico)	
	Encarregado de grupo A (indústria)	
	Fiel de armazém	
	Encarregado de refeitório	
	Oficial electricista	14 500\$00
	Motorista de pesados	
	Fogueiro de 1.ª	
	Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgico)	
	Canalizador (picheleiro) de 1.ª (metalúrgico)	
	Ferreiro (metalúrgico de 1.ª)	
	Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgico)	
	Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgico)	
V	Fresador mecânico de 1.ª (metalúrgico)	
	Lubrificador de 1.ª (metalúrgico)	
	Pintor de veículos ou máquinas de 1.ª (metalúrgico)	
	Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgico)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes de 1.ª (metalúrgico)	
	Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgico)	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª (metalúrgico)	
	Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgico)	
	Conferente	14 000\$00
	Chefe de cozinha	
	Ecónomo	
	Motorista de ligeiros	
	Fogueiro de 2.ª	
	Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgico)	
	Canalizador (picheleiro) de 2.ª (metalúrgico)	
	Ferreiro de 2.ª (metalúrgico)	
	Ferramenteiro de 2.ª (metalúrgico)	
	Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgico)	
	Fresador mecânico de 2.ª (metalúrgico)	
	Lubrificador de 2.ª (metalúrgico)	
	Pintor de veículos ou máquinas de 2.ª (metalúrgico)	
	Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgico)	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VI	Serralheiro de ferramentas, moldes de 2.ª (metalúrgico)	14 000\$00
	Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgico)	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª (metalúrgico)	
	Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgico)	
VII	Programador fabril (indústria)	13 400\$00
	Cronometrista (indústria)	
	Controlador de qualidade (indústria)	
	Agente de métodos (indústria)	
	Pré-oficial electricista do 3.º período	13 000\$00
	Auxiliar de modelador (calçado e malas)	
	Cortador de 1.ª (calçado)	
	Cortador de pele de 1.ª (malas)	
	Correeiro de 1.ª	
	Maleiro de 1.ª	
	Montador de 1.ª (calçado)	
	Acabador-verificador de 1.ª (calçado)	
	Operador de máquinas de 1.ª (componentes)	
	Operador manual de 1.ª (componentes)	
	Caixoteiro de 1.ª (madeiras)	
	Carpinteiro de 1.ª (madeiras)	
	Estofador de 1.ª (madeiras)	
	Marceneiro de 1.ª (madeiras)	
	Mecânico de madeiras de 1.ª (madeiras)	
	Operador de máquinas de trituração de madeiras de 1.ª	
	Operador de serra de esquadria de 1.ª (madeiras)	
	Perfilador de 1.ª (madeiras)	
	Polidor manual de 1.ª (madeiras)	
	Polidor mecânico ou à pistola de 1.ª (madeiras)	
	Prensador de 1.ª (madeiras)	
	Serrador de charriot de 1.ª (madeiras)	
	Serrador de serra circular de 1.ª (madeiras)	
	Serrador de serra de fita de 1.ª (madeiras)	
	Traçador de toros de 1.ª (madeiras)	
	Trocha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	
	Cozinheiro	
	Despenseiro	
	Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgico)	
	Canalizador (picheleiro) de 3.ª (metalúrgico)	
	Ferreiro de 3.ª (metalúrgico)	
	Ferramenteiro de 3.ª (metalúrgico)	
	Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgico)	
	Fresador mecânico de 3.ª (metalúrgico)	
	Lubrificador de 3.ª (metalúrgico)	
	Pintor de veículos ou máquinas de 3.ª (metalúrgico)	
	Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgico)	
	Serralheiro de ferramentas e moldes de 3.ª (metalúrgico)	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª (metalúrgico)	
	Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgico)	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas	Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
IX	Encarregado do grupo B	12 500\$00	XII	Acabador-verificador de 3.ª (calçado)	11 000\$00
	Cortador de 2.ª (calçado)			Operador de máquinas de 3.ª (componentes)	
	Cortador de pele de 2.ª (malas)			Operador manual de 3.ª (componentes)	
	Correeiro de 2.ª			Caixoteiro de 3.ª (madeiras)	
	Maleiro de 2.ª			Carpinteiro de 3.ª (madeiras)	
	Montador de 2.ª (calçado)			Estofador de 3.ª (madeiras)	
	Acabador-verificador de 2.ª (calçado)			Marceneiro de 3.ª (madeiras)	
	Operador de máquinas de 2.ª (componentes)			Mecânico de madeiras de 3.ª (madeiras)	
	Operador manual de 2.ª (componentes)			Operador de máquinas de trituração de madeira de 3.ª (madeiras)	
	Auxiliar de cronometrista (indústria)			Operador de serra de esquadria de 3.ª (madeiras)	
	Caixoteiro de 2.ª (madeiras)			Perfilador de 3.ª (madeiras)	
	Carpinteiro de 2.ª (madeiras)			Polidor manual de 3.ª (madeiras)	
	Estofador de 2.ª (madeiras)			Polidor mecânico ou à pistola de 3.ª (madeiras)	
	Marceneiro de 2.ª (madeiras)			Prensador de 3.ª (madeiras)	
	Mecânico de madeiras de 2.ª (madeiras)			Serrador de charriot de 3.ª (madeiras)	
	Operador de máquinas de trituração de madeira de 2.ª (madeiras)			Serrador de serra circular de 3.ª (madeiras)	
	Operador de serra de esquadria de 2.ª (madeiras)			Serrador de serra de fita de 3.ª (madeiras)	
	Perfilador de 2.ª (madeiras)			Traçador de toros de 3.ª (madeiras)	
	Polidor manual de 2.ª (madeiras)			Copeiro	
	Polidor mecânico ou à pistola de 2.ª (madeiras)			Empregado de refeitório/cantina ...	
	Prensador de 2.ª (madeiras)			Praticante metalúrgico do 2.º ano	
	Serrador de charriot de 2.ª (madeiras)			Pré-oficial electricista do 1.º período	
	Serrador de serra circular de 2.ª (madeiras)			Servente de construção civil	
	Serrador de serra de fita de 2.ª (madeiras)			Ajudante de fogueiro do 3.º ano	
	Traçador de toros de 2.ª (madeiras)				
	Troilha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª				
	Pré-oficial electricista do 2.º período				
Distribuidor					
Embalador					
Empilhador					
Rotulador ou etiquetador					
Servente de armazém					
Ajudante de motorista					
Lubrificador					
X	Fogueiro de 3.ª	12 000\$00	XIII	Acabador de 3.ª (calçado)	10 000\$00
	Lavador			Costureiro de 3.ª (malas e marroquinaria)	
XI	Acabador de 1.ª (calçado)	11 500\$00	XIV	Gaspeador de calçado de 3.ª	9 000\$00
	Cortador de materiais sintéticos de 1.ª (malas)			Cortador de materiais sintéticos de 3.ª (malas)	
	Costureiro de 1.ª (malas e marroquinaria)			Preparador de montagem de 3.ª (calçado)	
	Gaspeador de calçado de 1.ª			Preparador de componentes de 3.ª	
	Preparador de montagem de 1.ª (calçado)			Ajudante de electricista do 2.º período	
Preparador de componentes de 1.ª	Praticante metalúrgico do 1.º ano				
Ajudante de fogueiro do 4.º ano ...	Pré-oficial de construção civil do 2.º ano				
	Ajudante de fogueiro do 2.º ano ...				
XV	Acabador de 2.ª (calçado)	11 000\$00	XV	Praticante com mais de vinte anos (indústria e madeiras)	8 500\$00
	Costureiro de 2.ª (malas e marroquinaria)			Praticante do 2.º ano do grupo A (indústria e madeiras)	
	Gaspeador de calçado de 2.ª			Ajudante electricista do 1.º período	
	Cortador de materiais sintéticos de 2.ª (malas)			Ajudante de fogueiro do 1.º ano ...	
	Preparador de montagem de 2.ª (calçado)				
Preparador de componentes de 2.ª					
XVI	Cortador de 3.ª (calçado)	11 000\$00	XVI	Praticante do 2.º ano do grupo B	7 250\$00
	Cortador de pele de 3.ª (malas) ...			Praticante de armazém de 17 anos	
	Correio de 3.ª			Estagiário de cozinha	
	Maleiro de 3.ª			Pré-oficial de construção civil do 1.º ano	
	Montador de 3.ª (calçado)				
XVII	Acabador de 2.ª (calçado)	11 000\$00	XVII	Praticante do 1.º ano do grupo A (indústria e madeiras)	7 000\$00
	Costureiro de 2.ª (malas e marroquinaria)			Aprendiz de electricista do 2.º ano	
	Gaspeador de calçado de 2.ª				
	Cortador de materiais sintéticos de 2.ª (malas)				
	Preparador de montagem de 2.ª (calçado)				
Preparador de componentes de 2.ª					
Cortador de 3.ª (calçado)					
Cortador de pele de 3.ª (malas) ...					
Correio de 3.ª					
Maleiro de 3.ª					
Montador de 3.ª (calçado)					

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XVIII	Aprendiz do 2.º ano (indústria e madeiras)	5 500\$00
	Praticante de armazém de 15 anos	
	Aprendiz de cozinha	
	Aprendiz de construção civil do 2.º ano	
XIX	Aprendiz do 1.º ano (indústria e madeiras)	4 500\$00
	Praticante de armazém de 14 anos	
	Aprendiz de electricista do 1.º ano	
	Aprendiz de construção civil do 1.º ano	

Tabela para aprendizes de metalurgia

Idade de admissão	Tabela do tempo de aprendizagem			
	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
De 14 anos	4 500\$00	5 500\$00	7 000\$00	9 000\$00
De 15 anos	5 500\$00	7 000\$00	9 000\$00	-
De 16 anos	7 000\$00	9 000\$00	-	-
De 17 anos	9 000\$00	-	-	-

B) Sectores

Escritório e vendas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Chefe de escritório	21 000\$00
	Director de serviços	
II	Chefe de departamento/divisão/serviços	19 500\$00
	Contabilista/técnico de contas	
	Tesoureiro	
III	Chefe de secção	18 500\$00
	Guarda-livros	
	Programador	
	Chefe de vendas	
IV	Correspondente em línguas estrangeiras	17 000\$00
	Secretário direcção	
	Ajudante de guarda-livros	
	Inspector de vendas	
	Coleccionador	
V	Primeiro-escriurário	16 500\$00
	Caixa	
	Operador mecanográfico	
	Vendedor	
VI	Caixeiro-encarregado	14 500\$00
	Segundo-escriurário	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador	
	Cobrador	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Primeiro-caixeiro	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VII	Segundo-caixeiro	14 000\$00
VIII	Terceiro-escriurário	13 000\$00
	Telefonista	
IX	Terceiro-caixeiro	12 000\$00
	Contínuo	
	Porteiro	
	Guarda	
X	Estagiário do 2.º ano ou com mais de 21 anos	11 000\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Encarregado de limpeza	
XI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	10 000\$00
XII	Estagiário do 1.º ano	9 000\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
	Servente de limpeza	
XIII	Praticante de 17 anos	8 500\$00
	Paquete de 17 anos	
XIV	Praticante de 16 anos	7 000\$00
	Paquete de 16 anos	
XV	Praticante de 15 anos	6 000\$00
	Paquete de 15 anos	
XVI	Praticante de 14 anos	4 500\$00
	Paquete de 14 anos	

ANEXO IV

Quadros de densidades

1 — Trabalhadores do comércio

	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Primeiro-caixeiro	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2 — Metalúrgicos

Número de trabalhadores	Escalaes			
	1.ª	2.ª	3.ª	Praticantes
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

3 — Trabalhadores de escritório

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundo-escriturário	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4

Depositado em 12 de Março de 1981, a fl. 113 do livro n.º 2, com o n.º 67/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Ponto, 27 de Fevereiro de 1981.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindetex — Sindicato Democrático dos Têxteis:
(Assinatura ilegível.)

CCT entre a Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e outro — Alteração salarial

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que constituem as divisões sectoriais de confeitaria e conservação de fruta e as fábricas de pastelaria não integradas em estabelecimentos hoteleiros ou similares sediadas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Viseu representadas pela ANCIPA, Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores das referidas empresas representadas pelos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e do Norte.

Cláusula 2.ª

(Vigência e alteração)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido por dois anos.

2 — A tabela salarial poderá ser revista anualmente, observados os condicionalismos legais.

3 — A denúncia, acompanhada das propostas de revisão, deverá ser apresentada após o decurso de vinte meses sobre a sua publicação, ou dez, no que respeita à tabela salarial.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

5 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1980, podendo os retroactivos ser pagos até ao máximo de sete prestações mensais, não podendo nenhuma delas ser inferior a 1000\$.

Tabela salarial

Designação	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Sector de fabrico:		
Mestre	17 100\$00	15 400\$00
Oficial de 1.ª	15 300\$00	13 400\$00
Oficial de 2.ª	14 000\$00	12 000\$00
Oficial de 3.ª	12 400\$00	11 250\$00
Auxiliar de fabrico	10 300\$00	9 750\$00
Aspirante	9 000\$00	8 400\$00
Aspirante menor de 18 anos ...	7 500\$00	6 900\$00
Serviços complementares de fabrico:		
Encarregado(a)	11 900\$00	11 400\$00
Operário(a) de 1.ª	10 750\$00	10 350\$00
Operário(a) de 2.ª	10 400\$00	9 500\$00
Auxiliar de serviços complementares	9 700\$00	9 100\$00
Aprendiz	8 650\$00	8 350\$00
Aprendiz menor de 18 anos	7 000\$00	6 200\$00

Lisboa, 25 de Fevereiro de 1981.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul:
Manuel da Conceição Sousa Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:
Manuel da Conceição Sousa Santos.

Depositado em 12 de Março de 1981, a fl. 113 do livro n.º 2, com o n.º 68/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L.,
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem**

Acta

Lisboa, 15 de Dezembro de 1980.

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem acordou com a empresa Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L., a adesão ao ACT entre esta última e o Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, bem como qualquer outra revisão que vier a ser publicada.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Celbi — Celulose Beira Industrial, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 69/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente tabela salarial aplica-se no território nacional e obriga por uma parte as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Armações para a Óptica Ocular e por outra parte todos os trabalhadores ao serviço das mesmas, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

Cláusula 2.ª

(Entrada em vigor)

A presente tabela salarial entra em vigor nos termos da lei e produz efeitos a partir do dia 1 do mês em que a mesma for publicada.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Encarregado	14 200\$00
II	Criador de modelos Fiel de armazém	13 500\$00
III	Colocador de plaquetas Estampador de ponte Fresador (armações oculares) Limador Operador de fresadora (pantógrafo)	11 800\$00
IV	Colocador de charneiras (armações oculares) Embalador Guilhotineiro Operador de máquina angular	11 100\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
IV	Operador de máquinas de colocar arames Operador de tupa Polidor de armações Preparador de arame Tratador de tambores	11 100\$00
V	Praticante Servente de limpeza	10 500\$00
VI	Aprendiz	5 250\$00

Pela Associação dos Fabricantes de Armações para a Óptica Ocular:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:
José Maria Fernandes Gonçalves.
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Fabricantes de Armações para Óptica Ocular:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:
(Assinatura ilegível.)
José Maria Fernandes Gonçalves.

Adenda

ANEXO I

Definição de funções

Fiel de armazém. — É o trabalhador que nos armazéns regista as entradas e saídas de materiais e produtos e controla e responde pelas existências.

Depositado em 12 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 70/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra
e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 — Este CCT vigora pelo prazo que estiver ou vier a ser permitido por lei, salvo o disposto no número seguinte.

3 — O prazo de vigência da tabela salarial é de doze meses.

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1980.

5 — Sempre que qualquer das partes pretenda denunciar o presente CCT, só o poderá fazer decorrido o período mínimo de vigência permitido por lei.

6 — Enquanto não entrar em vigor novo contrato colectivo de trabalho, permanecerá o que se pretende alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Admissão)

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

- a) De 18 anos para telefonistas, motoristas, cobradores, contínuos, porteiros, guardas e vendedores;
- b) De 18 anos para categorias profissionais de construção civil onde não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor, em que a idade mínima de admissão é de 14 anos;
- c) De 16 anos para as categorias profissionais ou profissões de escritório, excepto para paque-

tes, cuja idade mínima de admissão é de 14 anos;

- d) De 14 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — Não poderão ser admitidos para paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

3 — As habilitações mínimas exigíveis para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais ou categorias profissionais de escritório, com excepção dos paquetes, curso geral dos liceus ou curso geral de comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou equivalente;
- b) Para todas as restantes profissões ou categorias profissionais previstas neste contrato, as habilitações mínimas legais.

4 — Além das habilitações mínimas referidas na alínea b) do n.º 3 desta cláusula, os motoristas terão de ser possuidores da respectiva carta de condução e os tanoeiros especializados só podem ser admitidos desde que estejam munidos da respectiva carteira profissional.

5 — As habilitações referidas no n.º 3 não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões ou categorias profissionais nele previstas.

Cláusula 4.ª

(Acesso)

A) Trabalhadores conserveiros:

1 — Aprendizizes:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 16 anos de idade terão a categoria profissional de aprendizes pelo período de seis meses;
- b) Terminado o período de aprendizagem, os aprendizes serão classificados como praticantes;
- c) O aprendiz que perfaça 16 anos de idade será promovido a praticante.

2 — Praticantes:

- a) Têm a categoria profissional de praticantes pelo período de seis meses os trabalhadores que hajam completado o período de aprendizagem nos termos do n.º 1;
- b) Os trabalhadores admitidos com mais de 16 anos e menos de 18 anos de idade têm a categoria de praticantes pelo período de seis meses;
- c) Após terminar o período referido na alínea anterior, os praticantes serão classificados

como trabalhadores de fabrico de conservas de peixe ou como preparadores de conservas de peixe;

- d) Os praticantes que entretanto atinjam 18 anos de idade serão classificados como trabalhadores de fabrico de conservas de peixe ou como preparadores de conservas de peixe.

3 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade ingressarão ou na categoria de trabalhadores de fabrico de conservas de peixe ou na de preparadores de conservas de peixe.

B) Trabalhadores de escritório:

1 — Os segundos-escriturários e os terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria respectiva serão promovidos à classe imediata.

2 — Os estagiários e dactilógrafos serão promovidos a estagiários do 2.º ano logo que completem um ano na respectiva categoria.

3 — Os estagiários e dactilógrafos do 2.º ano serão promovidos a terceiros-escriturários logo que completem um ano na categoria, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio, no caso dos dactilógrafos.

4 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade ascenderão, pelo menos, a estagiários se possuírem o curso geral dos liceus ou curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou equivalente. No caso contrário passarão a contínuos ou porteiros.

5 — Para efeitos de promoções à categoria imediata ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data da entrada em vigor deste contrato.

C) Metalúrgicos:

1 — Aprendizizes:

- a) São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada;
- c) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;
- d) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar quatro, três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

2 — Praticantes:

- a) Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

- b) Ascendem a praticantes os aprendizes que hajam completado o período de aprendizagem, nos termos do n.º 1;
- c) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerado.

3 — Tirocínio:

- a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de dois anos;
- b) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Promoções:

Os profissionais de 3.ª e 2.ª que completem três anos de permanência no respectivo escalão ascenderão automaticamente aos escalões imediatamente superiores.

D) Tanoeiros:

1 — Aprendizizes:

A duração da aprendizagem é de três anos, dividida em iguais períodos de ano que correspondem respectivamente às categorias profissionais de aprendiz de tanoeiro do 1.º, 2.º e 3.º anos.

2 — Barrileiros:

Terminado o período de aprendizagem, o aprendiz será classificado em barrileiro, onde permanecerá em estágio pelo período de dois anos.

3 — Tanoeiros:

Completado o período de estágio, o trabalhador será classificado como tanoeiro de 2.ª, onde permanecerá por um período nunca superior a dois anos, findo o qual será classificado como tanoeiro de 1.ª.

E) Electricistas:

1 — Aprendizizes:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois anos;
- b) No primeiro ano de permanência nesta categoria, os trabalhadores são classificados como aprendizes de electricista do 1.º ano. No segundo ano, como aprendizes de electricista do 2.º ano.

2 — Ajudantes:

Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- a) Após haverem completado o período de aprendizagem;

- c) Se durante o período de estágio ocorrer alguma vaga no quadro, pode o trabalhador ser promovido à categoria de oficial.

Cláusula 5.^a

(Promoções)

Independentemente das promoções previstas na cláusula anterior, sempre que a entidade patronal tenha necessidade de promover qualquer profissional, ouvirá a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical e observará os seguintes critérios:

- Competência profissional;
- Antiguidade na categoria e na empresa;
- Habilitações literárias;
- Zelo.

Cláusula 6.^a

(Densidades)

1 — Trabalhadores conserveiros:

O número de aprendizes e praticantes não poderá exceder 20 % dos trabalhadores de fabrico de conservas de peixe ou dos preparadores de conservas de peixe de cada unidade fabril.

2 — Profissionais de escritório:

- É obrigatória a existência de um director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios onde haja mais de vinte e cinco profissionais;
- É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de um chefe de serviços, de departamento ou de divisão por cada dez profissionais de escritório;
- O número de chefes de secção em cada dependência, delegação, sucursal ou filial nunca será inferior a 15 % do número total de profissionais de escritório. É, entretanto, obrigatória a existência de um chefe de secção, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação com um mínimo de cinco profissionais de escritório;

d) Quadro de densidades para os escritórios:

Escala	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
De 2. ^a	-	-	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3. ^a	-	1	1	1	2	2	3	3	3	4

3 — Profissionais viajantes:

- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedor, prospector de vendas e demonstrador(a), tomados em conjunto, a entidade patronal terá de atribuir a um deles obrigatoriamente a categoria de inspector de vendas;
- Nas empresas em que haja dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas.

4 — Electricistas:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, se outra categoria superior não lhe dever ser atribuída;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 7.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores que ingressem na profissão considera-se feita a título experimental por um período de quinze dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considera-se feita a título definitivo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início desse período.

Cláusula 8.^a

(Trabalhadores substitutos)

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta condição conste de documento escrito cuja cópia haja sido enviada ao sindicato respectivo.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais quinze dias após o regresso daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — Quando durante a vigência do contrato do profissional admitido nas condições do n.º 1 desta cláusula se verificar qualquer vaga que possa ser preenchida pelo mesmo, ele terá preferência sobre os demais concorrentes.

Cláusula 9.^a

(Trabalhadores desempregados)

1 — Os sindicatos outorgantes desta convenção fornecerão às entidades patronais da respectiva área a relação dos profissionais desempregados, com a indicação do nome completo, idade, categoria profissional e tempo de serviço na indústria e respectiva categoria.

2 — Os sindicatos manterão devidamente actualizada a relação dos profissionais inscritos.

- b) Logo que completarem 18 anos de idade e tenham permanecido pelo menos seis meses como aprendizes;
- c) O tempo de permanência na categoria de ajudante é de dois anos;
- d) No primeiro ano de permanência nesta categoria os trabalhadores são classificados como ajudantes de electricista do 1.º ano. No segundo ano, como ajudantes de electricista do 2.º ano.

3 — Pré-oficiais:

- a) Os ajudantes de electricista após os dois períodos de um ano cada um referidos nas alíneas c) e d) do número anterior, serão promovidos a pré-oficiais de electricista, onde permanecerão dois anos;
- b) No primeiro ano de permanência nesta categoria, os trabalhadores são classificados como pré-oficiais de electricista do 1.º ano. No segundo ano, como pré-oficiais de electricista do 2.º ano.

4 — Oficiais:

Os pré-oficiais, após os períodos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, serão classificados como oficiais.

5 — Trabalhadores diplomados:

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com mais de 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com curso do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

F) Construção civil:

I — Categorias com aprendizagem:

1 — Aprendizagem:

- a) O período de aprendizagem não poderá ser superior a dois anos;
- b) Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzido para um ano o período de aprendizagem;
- c) Aos aprendizes que possuam curso da respectiva profissão adquirido em escolas técnicas ou centros de aprendizagem oficialmente reconhecidos será reduzido para seis meses o período de aprendizagem.

2 — Praticantes:

- a) Serão classificados como praticantes os aprendizes que hajam completado o período de aprendizagem;

- b) Os praticantes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão promovidos a oficiais de 2.ª

3 — Oficiais:

- a) Os oficiais de 2.ª serão promovidos a oficiais de 1.ª logo que completarem três anos de permanência na empresa e nessa categoria;
- b) Terão a designação genérica de oficiais (de 1.ª e de 2.ª) as seguintes categorias profissionais:

Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragem;
Cimenteiro;
Estucador;
Ladrilhador ou azulejador;
Pedreiro;
Pintor;
Pintor decorador;
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

II — Categorias sem aprendizagem:

1 — Auxiliares menores:

- a) Os auxiliares menores admitidos com menos de 16 anos de idade serão classificados como auxiliares menores de 2.ª, salvo se entretanto atingirem aquela idade, caso em que passarão a auxiliares menores de 1.ª;
- b) Os auxiliares menores admitidos com mais de 16 anos de idade e menos de 18 anos serão classificados como auxiliares de 1.ª, salvo se entretanto atingirem 18 anos de idade, caso em que passarão a serventes.

2 — Serventes:

Poderão ser admitidos como serventes os trabalhadores com mais de 18 anos de idade.

G) Trabalhadores gráficos:

1 — Aprendizes:

O período de aprendizagem é de quatro anos, seguidos ou interpolados, de serviço na profissão.

2 — Auxiliares:

Serão promovidos a auxiliares os trabalhadores que hajam completado o período de aprendizagem.

3 — Estagiários:

Os trabalhadores que hajam completado quatro anos na categoria de auxiliar e não tenham sido promovidos a oficiais passam automaticamente a estagiários.

4 — Oficiais:

- a) O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial desde que haja vaga;
- b) Os estagiários que completarem dois anos de serviço nessa categoria serão promovidos a oficiais, independentemente de haver ou não vaga no quadro;

3 — Em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores da indústria de conservas que estejam na situação de desemprego terão preferência na admissão em relação a quaisquer outros.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a admissão de novos trabalhadores para as categorias de aprendizes e praticantes.

5 — A entidade patronal solicitará parecer à comissão de trabalhadores ou na sua falta ao delegado sindical quanto à preferência na admissão prevista no n.º 3.

Cláusula 10.ª

(Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades a seguir referidas, e dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos anexos ao presente CCT.

2 — O original e uma cópia do mapa 1, anexo III, serão enviados de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano, com dados actualizados em relação a Março anterior, aos serviços de inspecção do trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

4 — Para efeito do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação de trabalho entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no terceiro mês subsequente à publicação, de mapas modelo II, anexo III, às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com dados relativos ao segundo mês posterior à referida publicação.

6 — Na mesma data do envio, incluindo os casos de rectificação ou substituição, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de quarenta e cinco dias, cópia dos referidos mapas, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, quanto às irregularidades detectadas.

7 — Os exemplares dos mapas de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

8 — Os modelos dos mencionados mapas (anexo III) correspondem aos mapas definidos pelo Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

CAPÍTULO III

Da duração do trabalho

Cláusula 11.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e cinco horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, ficando ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, não podendo o período normal de trabalho iniciar-se antes das 8 horas nem o seu termo ir além das 19 horas

3 — O período de trabalho diário será interrompido para almoço por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, devendo para a sua definição haver acordo entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

Cláusula 12.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas com o acordo de ambas as partes interessadas.

3 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal e acrescida da seguinte percentagem:

- a) 200 % se for dia de descanso ou feriado;
- b) 50 % se for prestado para além do período normal de trabalho.

4 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e sessenta horas por ano. Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 13.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal dife-

rente, desde que precedidos de parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, do delegado sindical.

2 — Entende-se por trabalho por turnos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste CCT.

4 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — A escala de turnos deverá ser afixada com o mínimo de quinze dias de antecedência.

6 — Os trabalhadores a prestar serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 20 % da retribuição mínima.

7 — O subsídio previsto no número anterior não prejudica o pagamento do trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 14.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 15.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Uma cópia do requerimento de isenção dirigido ao Ministério do Trabalho, acompanhada de cópia assinada da declaração de concordância do trabalhador, deverá ser enviada simultaneamente ao sindicato respectivo.

3 — Para efeitos de concessão de isenção de horário de trabalho são consideradas funções de direcção, confiança e fiscalização as correspondentes às seguintes categorias profissionais: chefe de secção de escritório ou superior, encarregado geral, encarregado de secção, encarregado de fabrico, afinador de máquinas, mestre, apontador, comprador de matérias-primas e vendedor.

4 — Aos profissionais isentos de horário de trabalho será paga a retribuição especial correspondente a 25 % da sua retribuição mensal normal.

CAPÍTULO IV

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 16.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Consideram-se feriados, suspendendo-se a relação de trabalho, os seguintes dias:

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

3 — A terça-feira de Carnaval poderá ser total ou parcialmente substituída pelo 24 de Dezembro, mediante acordo entre a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço e a entidade patronal.

4 — Quando não haja feriado municipal, este será substituído por outro dia com tradição local.

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

Cláusula 17.ª

(Férias e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da remuneração normal por inteiro, trinta dias de férias, bem como a receber o respectivo subsídio igual a 100 % da retribuição correspondente àquele período.

2 — O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

3 — Não sendo possível o acordo referido no número anterior, compete à entidade patronal, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical, comissão sindical ou comissão intersindical, fixar o período de férias entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

4 — O início do período de férias poderá coincidir com os dias de descanso semanal ou feriados.

5 — Os trabalhadores serão distribuídos por todos os meses estabelecidos para o gozo de férias, podendo este sistema ser rotativo.

6 — Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias, desde que a permuta não resultem prejuízos sérios para a laboração normal da empresa.

7 — Os períodos de férias devem estar marcados até ao último dia de Fevereiro de cada ano e o respectivo mapa afixado nos locais de trabalho até 15 de Março.

8 — O disposto nos n.ºs 5 e 6 não se aplica às empresas que encerrem totalmente as zonas de produção para gozo de férias.

9 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e, ainda, os respectivos subsídios.

10 — No ano de admissão os trabalhadores têm direito a gozar férias à razão de dois dias e meio por cada mês de antiguidade e ao respectivo subsídio desde que nesse ano tenham prestado, pelo menos, três meses de trabalho efectivo.

11 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, antes do início das férias, a retribuição correspondente àquele período e respectivo subsídio.

Cláusula 18.ª

(Férias e subsídio de férias dos trabalhadores chamados para o serviço militar ou regressados dele)

1 — O trabalhador chamado para o serviço militar gozará as suas férias antes de deixar a empresa, desde que manifeste nesse sentido a sua vontade à entidade patronal, no prazo de oito dias a contar da data em que teve conhecimento daquele facto.

2 — As férias do trabalhador referido no número anterior só poderão deixar de ser gozadas nos períodos normais concedidos aos restantes trabalhadores da empresa, desde que aquele haja de prestar o serviço militar antes ou durante os mencionados períodos.

3 — Se o trabalhador não avisar a entidade patronal no prazo referido no n.º 1, apenas terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

4 — Ao trabalhador que após a passagem à disponibilidade se apresentar a retomar o seu posto de trabalho na empresa será concedido o direito ao gozo de férias remuneradas e respectivo subsídio desde que o ingresso no serviço militar e o regresso dele ocorram em anos diferentes.

Cláusula 19.ª

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos períodos serão adicionados contando-se essas ausências como faltas desde que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Quando os períodos de ausência não perfaçam um dia completo, transitarão para os meses seguintes, até perfazerem um dia completo de trabalho, só então podendo ser descontados na retribuição.

4 — Não serão adicionados os atrasos de dez minutos na hora de entrada dos trabalhadores desde que somados não excedam noventa minutos em cada mês.

5 — Nenhum trabalhador pode ser impedido de pegar ao trabalho por chegar atrasado, sem prejuízo de responsabilidade disciplinar em que, eventualmente, incorra por falta reiterada de assiduidade.

Cláusula 20.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As tidas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, padrasto, madrastra, filhos, enteados, sogros, genros e noras, até cinco dias, considerando-se equiparado ao cônjuge o(a) companheiro(a) que viva maritalmente há mais de dois anos com o falecido;
- c) As motivadas por falecimento de irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, comissões paritárias de conciliação e conselhos municipais;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino durante todo o dia em que as mesmas ocorrerem;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;
- g) As motivadas por nascimento de filho, até três dias;
- h) As motivadas pela prestação de serviço de bombeiro em corporação de voluntários;
- i) As motivadas pela dádova de sangue do trabalhador, até um dia;

- j) As motivadas pela frequência com aproveitamento de cursos de formação profissional, secundário, médio ou superior, até duas horas por dia, consoante as necessidades do trabalhador;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 21.ª

(Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula anterior, para além do crédito de horas previsto na lei;
- b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro.

3 — Nos casos previstos na cláusula anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 22.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o referir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite máximo de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 23.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, 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.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria profissional e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

3 — É garantido o direito ao lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferido despacho de pronúncia definitiva.

CAPÍTULO V

Garantias gerais

Cláusula 24.ª

(Garantias gerais)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, 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 companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou de contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria profissional;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente justificado, salvo o disposto na cláusula 28.ª;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenham cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes de previdência durante o desempenho das suas funções e até cinco anos consecutivos após abandonarem os cargos.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada no n.º 3 da cláusula 48.ª

Cláusula 25.ª

(Instrumentos de trabalho)

1 — As entidades patronais são obrigadas a fornecer gratuitamente:

- a) Luvas e botas de borracha e aventais impermeáveis a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aos que na execução de tarefas de cargas, descargas e transporte manual ou mecânico necessitem de adequada protecção;
- b) Tesouras, facas, pinças e demais utensílios de manuseamento de peixe.

2 — Caso as entidades patronais reclamem dos trabalhadores o uso de indumentária específica, nomeadamente batas e lenços, a mesma será também fornecida gratuitamente.

3 — Os trabalhadores ficarão fiéis depositários dos objectos referidos nos números anteriores, não podendo ser responsabilizados pelas deteriorações desses instrumentos desde que decorrentes do seu uso normal.

Cláusula 26.ª

(Quotização sindical)

1 — As entidades patronais obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos.

2 — O desconto e envio da quotização referida no número anterior abrange só e exclusivamente os trabalhadores que hajam manifestado a sua concordância em documento escrito, donde deverá constar o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

Cláusula 27.ª

(Transportes)

1 — As entidades patronais que alugavam transportes ou pagavam o transporte mediante a apresentação do respectivo bilhete ou transportavam os seus trabalhadores em veículo próprio não podem retirar essas regalias aos trabalhadores que delas vinham beneficiando.

2 — Sempre que os transportes fornecidos pela empresa sejam a causa do atraso do trabalhador, não pode este ser penalizado por esse atraso.

Cláusula 28.ª

(Mudança de local de trabalho)

1 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas nesta convenção, sempre que houver alteração do seu local de trabalho resultante da mudança do estabelecimento ou de prestação de serviço.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior sempre que a entidade patronal provar que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

3 — Os prejuízos referidos no número anterior serão sempre custeados pela entidade patronal.

Cláusula 29.ª

(Transmissão ou fusão da empresa)

1 — Em caso de traspasse do estabelecimento ou de cessação da sua exploração, não serão afectados nem a subsistência nem o conteúdo dos contratos de traba-

lho existentes, mantendo os trabalhadores o direito ao lugar, à antiguidade, à retribuição e demais regalias.

2 — Não sendo asseguradas as garantias previstas no número anterior, o transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de demissão mediante a indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 48.ª

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho e enviar cópia ao sindicato respectivo, no qual dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus eventuais créditos.

5 — Quando por acordo do trabalhador este transitar entre empresas associadas ou com sócios gerentes comuns, serão-lhe mantidos os direitos e benefícios já adquiridos.

Cláusula 30.ª

(Direitos especiais da mulher trabalhadora)

1 — Além dos estipulados neste contrato colectivo para a generalidade dos profissionais por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras, sem prejuízo, em qualquer caso, da retribuição normal por inteiro, garantias ao lugar, férias e demais benefícios concedidos pela entidade patronal, os seguintes direitos:

- a) Não desempenharem durante o período de gravidez tarefas incompatíveis com o seu estado, nomeadamente transporte de pesos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas, transportes inadequados e que impliquem grande esforço físico;
- b) Serem transferidas para trabalhos compatíveis com o seu estado de gravidez, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- c) Uma licença de noventa dias por ocasião do parto;
- d) Dois períodos diários de meia hora cada um ou um período de uma hora, sem prejuízo da retribuição para alimentação dos seus filhos até um ano após o parto.

§ 1.º Os referidos períodos podem ser utilizados no início, no meio ou no fim do período normal do trabalho, cabendo a opção à trabalhadora.

§ 2.º A trabalhadora deverá comunicar à entidade patronal, após ter gozado licença de maternidade, a opção referida no parágrafo anterior.

§ 3.º Se ou enquanto tal comunicação não for feita, entende-se que a trabalhadora optou por dois períodos de meia hora cada um, um no início e outro na parte final do período de trabalho diário.

§ 4.º Os períodos referidos nos §§ 2.º e 3.º desta alínea poderão ser alterados desde que a trabalhadora comunique essa alteração à entidade patronal com um dia de antecedência.

§ 5.º Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos até um ano após o parto, salvo se a trabalhadora optar pela entrada mais tarde nos termos do § 2.º

- e) Dispensa, quando pedida através do modelo anexo IV, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

§ 1.º O modelo anexo IV deverá ser enviado, quando possível, com a antecedência mínima de um dia, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora.

- f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- g) Não ser despedida sem justa causa durante o período de gravidez e até um ano após o parto.
- O incumprimento do disposto na alínea anterior dá lugar a indemnização igual ao montante das retribuições vencidas até um ano após o parto se outra maior não for devida nos termos deste contrato.
- h) As mulheres grávidas não podem ser compelidas a trabalhar, seja em que circunstâncias for, nem para além das vinte horas, nem com máquinas que produzam ou utilizem gás.

Cláusula 31.ª

(Trabalhos vedados às trabalhadoras)

1 — As profissionais do sexo feminino são proibidos os trabalhos a seguir referidos:

- a) Proceder individualmente ao transporte manual de pesos brutos, tanto de matéria-prima como de produtos acabados, para além dos seguintes limites:

22 kg quando se trate de actividade esporádica;

15 kg quando se trate de actividade regular.

- b) Meter, tirar ou empurrar carros de cozedores;
- c) Pregar caixas;
- d) Lavar tanques de esterilização, cofres, autoclaves, cozedores e meter e tirar grelhas dos tanques onde sejam lavados a quente, salvo nas máquinas automáticas de lavar grelhas ou latas;
- e) Ser condutora de máquinas de vazio, excepto as de meter borracha e gravar fundos, ser condutora de cravadeiras semiautomáticas e de geradores de vapor ou gás, energia motriz ou eléctrica.

2 — As trabalhadoras que à data de entrada em vigor deste contrato constem do quadro de pessoal da empresa como condutoras de máquinas ou montadoras de tiras podem continuar a prestar esse trabalho, mas não podem ser substituídas por outras operárias, excepto nas máquinas de meter borracha.

3 — A remuneração das trabalhadoras que desempenham serviços referidos no n.º 2 desta cláusula é a correspondente à dos trabalhadores de fabrico (conservas de peixe).

4 — Se porventura forem introduzidas novas máquinas incompatíveis com o esforço feminino, nos termos dos números anteriores, também ficarão vedadas ao trabalho feminino.

Cláusula 32.ª

(Trabalho de menores)

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto de ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ser aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez em cada ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, para haver a certeza de que o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 33.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores-estudantes será reduzido em uma ou duas horas diárias, sem perda de retribuição ou quaisquer outras regalias, conforme as suas necessidades, para o efeito de frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames.

2 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar mediante documentos passa-

dos pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se a falta de aproveitamento não puder ser imputada ao trabalhador.

4 — Sempre que a entidade patronal, em consequência da necessidade da empresa, solicitar a qualquer trabalhador a frequência de algum curso de especialização, suportará integralmente as despesas com a frequência de tal curso.

Cláusula 34.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prevenir os locais de trabalho com indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos profissionais que trabalham em óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e intempérie, bem como aqueles que manuseiam produtos químicos (soda cáustica e potassa), a entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, equipamento de protecção, designadamente botas de borracha, forradas, luvas de borracha, calças e casacos de PVT equipados com capuz.

3 — Aos operários que retiram os tabuleiros dos fornos contínuos ser-lhes-ão fornecidas luvas de amianto.

4 — Aos trabalhadores que trabalham em câmaras frigoríficas as entidades patronais fornecerão vestuário apropriado para o efeito e para defesa da sua saúde.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm ainda direito a uma remuneração especial de compensação correspondente a 100 % da retribuição/hora, não podendo qualquer fracção de tempo a pagar ser inferior a meia hora.

6 — As instalações e laboração dos estabelecimentos industriais obrigados pelo presente CCT devem obedecer às necessárias condições que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores, nomeadamente quanto a sanitários e balneários.

7 — Os trabalhadores, directamente ou através dos sindicatos, têm o dever de apresentar às empresas e entidades fiscalizadoras as reclamações relativas a deficientes condições de higiene e segurança no trabalho.

8 — Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requeiram fiscalização, um dos trabalhadores (delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores) poderá acompanhar o funcionário da inspecção no sentido de esclarecer o pedido de fiscalização.

Cláusula 35.ª

(Refeitórios)

As entidades patronais com dez ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório, devidamente apetrechado,

nomeadamente com mesas, cadeiras, fogões e lavatórios, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

Cláusula 36.ª

(Vestiários)

As entidades patronais são obrigadas a pôr à disposição dos seus trabalhadores vestiários individuais onde os mesmos possam guardar o vestuário, calçado e demais objectos pessoais.

Cláusula 37.ª

(Creches)

1 — As entidades patronais que não tenham creches instaladas nas respectivas empresas envidarão esforços no sentido de, ou individualmente ou através de formas de associação, as construir em ordem a nelas poderem ter adequada assistência os filhos dos trabalhadores.

2 — As entidades patronais que à data da publicação deste CCT tenham creches continuarão a mantê-las, assegurando uma progressiva melhoria dos respectivos serviços.

3 — As obrigações decorrentes dos números anteriores cessam quando, a nível nacional, o Estado instituir uma rede de creches para os filhos dos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 38.ª

(Retribuições mínimas mensais)

1 — Para efeitos da remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas ao abrigo deste CCT.

3 — As retribuições estipuladas neste contrato colectivo compreendem a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

4 — O pagamento da retribuição mensal será feito durante o período normal de trabalho e terá lugar no último dia útil do mês.

5 — A entidade patronal obriga-se a entregar aos trabalhadores, no momento do pagamento da retribuição mensal, um recibo discriminando todas as parcelas que integram a retribuição, bem como todos os descontos.

Cláusula 39.ª

(Retribuição horária)

Para todos os efeitos a retribuição horária será calculada com base na fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 40.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração efectiva, que deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número anterior em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — No caso de o trabalhador não ter completado ainda um ano de serviço no Natal, ser-lhe-á paga a parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, ao trabalhador será descontada, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, no subsídio de Natal, a parte proporcional ao tempo correspondente ao impedimento.

5 — O regime previsto no número anterior não se aplica:

- a) Aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, a quem a entidade patronal pagará um complemento correspondente à diferença entre o subsídio a que contratualmente têm direito e o valor que lhes é pago pela entidade seguradora, cessando o regime quando for declarada a incapacidade permanente;
- b) Aos trabalhadores afectados por doença profissional aplicar-se-á o disposto na alínea anterior;
- c) Aos trabalhadores que por motivo de comprovada doença tenham estado internados em estabelecimentos hospitalares até cento e oitenta dias;
- d) As mulheres que tenham estado com licença de maternidade por virtude de parto, aborto ou nado morto.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de falhas)

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento de valores e numerário e responsáveis perante a entidade patronal de eventuais falhas de dinheiro têm direito a receber mensalmente um subsídio de 750\$.

Cláusula 42.ª

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos, podendo, no entanto, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ser fixada a verba diária de 800\$.

2 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o produto do coeficiente de 0,30 sobre o preço do litro da gasolina super para cada quilómetro, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, clientes e trabalhadores e colaboradores da empresa, transportados gratuitamente.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo no distrito onde está situada a empresa deverá obrigatoriamente ser concedido um passe nos transportes públicos ou uma viatura da entidade patronal, além do pagamento das refeições impostas pela deslocação.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 44.ª

(Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha ou não prazo.

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

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

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

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

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

Cláusula 45.ª

(Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 46.ª

(Rescisão com justa causa)

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

2 — Verificando-se justa causa, a qual será obrigatoriamente apurada através de adequado processo disciplinar, nos termos da cláusula seguinte, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Qualquer despedimento que se efectue com violação dos números anteriores será nulo e de nenhum efeito, mantendo-se a relação de trabalho com todos os seus efeitos.

4 — Da decisão tomada no final do processo caberá recurso para a via judicial competente.

Cláusula 47.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa, desde que ocorridos no local de trabalho;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe está confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática-intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos à empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

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

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os 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 ou executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador, desde que objectivamente fundamentadas;

n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 48.ª

(Nulidade do despedimento)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

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

5 — Para apreciação de existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer

em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6—Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa:

- a) Quando houver reconhecido, por conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde a data em que deles teve conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a trinta dias;
- b) Quando houver inequivocamente e por escrito declarado sem efeito o facto alegado.

Cláusula 49.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1—O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, 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 do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

4—Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização cuja causa de pedir se restringirá aos danos sofridos com a falta de cumprimento de aviso prévio.

Cláusula 50.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1—O trabalhador poderá 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 culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2—A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 84.^a

Cláusula 51.^a

(Sanções abusivas)

1—Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por intermédio do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens de quem não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2—Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) desta cláusula ou após o tempo de serviço militar obrigatório ou até cinco anos o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o profissional servia a entidade patronal.

Cláusula 52.^a

(Procedimento disciplinar)

1—Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa definido na cláusula 47.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

5—A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 47.^a

6—A restante matéria sobre procedimento disciplinar rege-se-á pela legislação em vigor.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 53.ª

(Seguros)

1 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes para além das situações abrangidas pelo seguro de acidentes de trabalho, de montante nunca inferior a 1 000 000\$, pelo período de vinte e quatro horas em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) indicada(s) pelo trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador ter de se deslocar para fora da empresa em ordem a receber assistência médica devido a acidente de trabalho ou doença profissional ou a renovar o seu cartão de sanidade, a empresa é obrigada a garantir-lhe o tempo necessário para o efeito.

3 — Em caso de morte do trabalhador, a entidade patronal é obrigada a pagar aos herdeiros daquele a parte proporcional correspondente às férias, subsídios de férias e de Natal a que o trabalhador tinha direito à data do seu falecimento.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 54.ª

(Diuturnidades)

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades, nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram, com as modificações seguintes:

- a) O prazo de concessão daquele direito será de três anos de permanência na mesma categoria sem acesso obrigatório;
- b) O número máximo de diuturnidades a conceder será de cinco.

Cláusula 55.ª

(Manutenção das regalias)

1 — Os direitos, benefícios e regalias já concedidos aos trabalhadores por via contratual ou administrativa serão salvaguardados e mantidos.

2 — As partes acordam ser este CCT globalmente mais favorável do que as disposições que revoga.

ANEXO I

Definição e remuneração de categorias profissionais

A) Pessoal fabril

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende em todo o movimento fabril e comercial.

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador que tem a seu cargo dirigir a preparação de conserva e os serviços respeitantes.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e afinação da máquina da fábrica.

Encarregado de secção ou fiel de armazém. — É o trabalhador que tem a seu cargo qualquer secção da fábrica.

Comprador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a aquisição das matérias-primas.

Ajudante de afinador de máquinas. — É o trabalhador a quem compete coadjuvar ou eventualmente substituir o afinador de máquinas.

Mestre (mestra). — É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do seu superior hierárquico, orienta e controla a actividade de um grupo de trabalhadores.

Trabalhador de fabrico (conservas de peixe). — É o trabalhador que mete, tira e empurra os carros dos cozedores, podendo operar com os mesmos, vigiando a duração e condições de cozedura; prega caixas; lava tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores; mete ou tira grelhas de tanques onde sejam lavadas a quente; opera com cravadeiras semiautomáticas, besouras mecânicas e automáticas, montadeiras de tiras, prensas, serras mecânicas, solidadeiras, estanhadeiras ou outras máquinas similares; orienta os trabalhadores necessários à salga ou salmoura de peixe; procede à carga, descarga, transponte e arrumação das matérias-primas e outros produtos (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª e legislação em vigor).

Preparador de conservas de peixe. — É o trabalhador que manipula o peixe em todas as fases de fabrico; alimenta máquinas e executa outras tarefas relacionadas com a produção, designadamente as que consistem em molhar latas, revistar e controlar o produto semiacabado ou acabado e proceder à sua embalagem e armazenamento; faz a limpeza das zonas de produção e armazém; procede a cargas e descargas, transportes e arrumação de matérias-primas e outros produtos (salvo o disposto na cláusula 30.ª e legislação em vigor).

B) Pessoal de escritório e correlativos

Director de serviços ou chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento

e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. —

Contabilista ou técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Programador. — É o trabalhador que estabelece os programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à condição dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa de escrituração de registo ou dos livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; traduz e lê, se necessário, o correio recebido junta-lhe a correspondência anterior sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos,

faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as condições recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de preparações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Podem verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos, prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário. — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução da tarefa que lhe compete; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquia notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e

opera com máquinas de escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estenodactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes, *stencil* para reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes, *stencil*, ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para essa função.

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

Apontador. — É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse fim, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de trabalhos determinados; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio do ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz justificação de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Pode ainda elaborar as folhas de férias e o pagamento de férias ao pessoal.

Contínuo-paquete. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar serviços análogos. Pode ser designado por paquete enquanto menor de 18 anos de idade.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente na limpeza das instalações.

C) Profissionais de vendas

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, prospectores de vendas e demonstradores; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, ausculta o mercado, e programas cumpridos. Pode, às vezes, aceitar encomendas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas e promove a venda de mercadorias por conta da entidade patronal.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar a exposição e aceitar encomendas.

D) Profissionais telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado.

E) Motoristas

Motorista. — É o trabalhador que conduz a viatura e zela pela sua boa conservação.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

F) Trabalhadores tanoeiros

Tanoeiro de 1.º — É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeira que se parta durante a construção ou que se estrafe e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

Tanoeiro de 2.º — É o trabalhador que faz as mesmas funções do tanoeiro de 1.º, embora sem exigências da mesma produção e perfeição.

Barrileiro. — É o trabalhador que, após o período de aprendizagem, terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l.

G) Electricistas

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

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.

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

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

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 permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

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 obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

H) Construção civil

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou da obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeiras ou moldes para fundir betão.

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

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

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

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor decorador. — É o trabalhador que executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Servente. — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tem mais de 18 anos.

I) Trabalhadores metalúrgicos

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

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

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 instalações eléctricas.

Soldador. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e enchimento. Pode proceder a soldaduras de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo oxi-corte.

J) Trabalhadores gráficos

Impressor litográfico. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição da tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Transportador. — É o trabalhador que prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos destinados a impressão por meios mecânicos automáticos e semi-automáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas para eliminar as deficiências. Nos casos ainda existentes, pode trabalhar sobre pedras litográficas.

Estufeiro (folha-de-flandres). — É o trabalhador que assegura e vigia o funcionamento de uma estufa utilizada para secagem de chapas de folhas-de-flandres. Introduce na estufa os carros ou folhas; regula o aquecimento.

Marginador/retirador (folha-de-flandres). — É o trabalhador que assegura a regularidade de alimentação de uma máquina de imprimir com marginação manual. Regula a marginação; introduz as chapas de folha-de-flandres ou faz a retirada junto à máquina.

ANEXO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

Do exercício da actividade sindical na empresa — Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividades sindicais no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais da empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais da empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 — Não pode a entidade patronal proibir a afixação no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical devidamente justificado pelo sindicato respectivo, nos termos legais.

7 — É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com este anexo II do presente diploma e em tudo o que nele não se encontra regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO B

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais ou intersindicais da empresa, bem como a dos que integram comissões sindicais ou intersindicais.

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

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

4 — Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

5 — Para as reuniões a que se refere o n.º 4 da secção A deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e afixar, no interior da empresa, textos, publicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores sem prejuízo da laboração normal da empresa.

SECÇÃO C

1 — Os trabalhadores podem reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical da empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de cinquenta ou de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa, consoante os trabalhadores estejam representados só por um ou por mais do que um sindicato. No caso de os trabalhadores que interrompem o trabalho pertencerem só a um sindicato, a reunião poderá ser convocada pelo sindicato que representa esses trabalhadores.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com antecedência mínima de um dia da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

Modelo a: 675 e-subjetos (National/Um de 675)

(Signature)

ANEXO IV

A firma

...

Eu ..., trabalhadora n.º ..., comunico que, ao abrigo da alínea e) da cláusula 30.ª do CCT para a Indústria de Conservas de Peixe, não virei trabalhar no dia (ou dias) ... do corrente mês.

e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

(Assinatura)

ANEXO V

Mapa de equiparação e diferenciação para efeitos da retribuição mínima mensal

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços	21 300\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou serviço Contabilista ou técnico de contas Programador Tesoureiro	19 900\$00
III	Chefe de vendas Encarregado (electricistas) Encarregado (metalúrgicos)	19 000\$00
IV	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas	17 750\$00
V	Chefe de equipa (electricistas) Chefe de equipa (metalúrgicos) ... Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de fogueiro Encarregado geral	14 900\$00
VI	Afinador de máquinas Caixa Escriturário de 1.ª Encarregado de fabrico Esteno-dactilógrafo Foguetiro de 1.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª ... Oficial electricista Oficial gráfico Operador mecanográfico Prosector de vendas Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª Tanoeiro de 1.ª Vendedor	13 700\$00
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Cobrador Comprador Encarregado de secção Escriturário de 2.ª Estagiário (gráficos) Estufeiro (gráficos) Fiel de armazém Foguetiro de 2.ª	12 900\$00

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
VII	Manobrador de empilhador Oficial de construção civil de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Pré-oficial electricista do 2.º ano ... Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª Tanoeiro de 2.ª	12 900\$00
VIII	Ajudante de motorista Auxiliar do 2.º biénio (gráficos) ... Barrileiro Demonstrador Escriturário de 3.ª	12 000\$00
VIII	Fiel de câmara Foguetiro de 3.ª Marginador-retirador (maís de dois anos) Pré-oficial electricista do 1.º ano ... Praticante de construção civil do 2.º ano Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador de 3.ª Telefonista Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	12 000\$00
IX	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de foguetiro do 2.º ano ... Auxiliar do 1.º biénio (gráficos) ... Contínuo Guarda Porteiro Praticante de construção civil do 1.º ano Praticante metalúrgico do 2.º ano ... Servente de construção civil	10 800\$00
X	Ajudante de electricista do 1.º ano Ajudante de foguetiro do 2.º ano ... Aprendiz de construção civil do 3.º ano Aprendiz de tanoeiro do 3.º ano ... Dactilógrafo Estagiário Marginador-retirador do 1.º e 2.º anos Mestre(a) Praticante metalúrgico do 1.º ano	9 600\$00
XI	Ajudante de foguetiro do 1.º ano Aprendiz de construção civil do 2.º ano Aprendiz gráfico do 4.º ano Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ... Aprendiz de tanoeiro do 2.º ano ... Preparador de conservas de peixe Servente de limpeza	9 400\$00
XII	Aprendiz de construção civil do 1.º ano Aprendiz de electricista do 2.º ano Aprendiz gráfico do 3.º ano Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ... Aprendiz de tanoeiro do 1.º ano ... Praticante de preparador de conservas de peixe Aprendiz de trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	7 550\$00

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
XIII	Aprendiz gráfico do 2.º ano Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ... Aprendiz de preparador de conservas de peixe Aprendiz de trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	6 000\$00
XIV	Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz gráfico do 1.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ... Paquete (1)	5 100\$00

(1) Os paquetes por cada ano além dos 14 anos de idade terão direito a receber mais 500\$.

ANEXO VI

Classificação das profissões nos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório.
Director de serviços.
Encarregado geral.

2 — Quadros médios:

Chefe de departamento.
Chefe de divisão.
Chefe de serviços.
Contabilista ou técnico de contas.
Encarregado de fabrico.
Tesoureiro.

3 — Encarregados, mestres e chefes:

Chefe de equipa.
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Encarregado.
Inspector de vendas.
Mestre.

4 — Profissionais altamente qualificados:

Correspondente em línguas estrangeiras.
Guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

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

5.2 — Comércio (vendas):

Fiel de armazém.
Prospector de vendas.
Vendedor.

5.3 — Outros:

Afinador de máquinas.
Motorista.
Oficial de construção civil.
Oficial electricista.

Oficial gráfico.
Serralheiro mecânico.
Soldador.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

Ajudante de motorista.
Apontador.
Barrileiro.
Cobrador.
Dactilógrafo.
Demonstrador.
Estagiário (gráfico).
Estufeiro.
Manobrador de empilhador.
Marginador-retirador.
Pré-oficial electricista.
Preparador de conservas de peixe.
Telefonista.
Trabalhador de fabrico (conservas de peixe).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Contínuo.
Guarda.
Porteiro.
Servente.

A — Estágio e aprendizagem:

Estagiário.
Praticante.
Ajudante.
Aprendiz.
Paquete.

Para os devidos e legais efeitos as partes outorgantes declaram que concluíram o processo de negociação da presente convenção colectiva de trabalho em 22 de Janeiro de 1981.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1981.

Pela Comissão Negociadora Sindical:
(Assinatura ilegível.)

Pela Comissão Negociadora Patronal:
(Assinatura ilegível.)

Rectificação ao CCT conservas de peixe (azeites, molhos e salmoura) entregue para depósito nos serviços do Ministério do Trabalho em 29 de Janeiro de 1981.

Cláusula 4.ª

(Acesso)

G) Trabalhadores gráficos:

4 — Oficiais:

d) Terão a designação genérica de oficiais as seguintes categorias profissionais:

Impressor litográfico;
Transportador.

Cláusula 56.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

1 — Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador será obrigatoriamente classificado com a categoria profissional mais elevada, se essas situações se verificarem durante trinta dias seguidos ou não interpolados.

ANEXO I

Definição e remuneração das categorias profissionais

A) Pessoal fabril

Manobrador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

ANEXO V

Mapa de equiparação e diferenciação para efeitos da retribuição mínima mensal

São excluídas as seguintes categorias profissionais dos enquadramentos respectivos:

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
V	Encarregado de fogueiro	—
VI	Fogueiro de 1.ª	—
VII	Fogueiro de 2.ª	—
VIII	Fiel de câmara	—
	Fogueiro de 3.ª	—
IX	Ajudante de fogueiro do 3.º ano ...	—
X	Ajudante de fogueiro do 2.º ano ...	—
XI	Ajudante de fogueiro do 1.º ano ...	—

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1981.

Pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal:
José Domingos Fernandes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas do Norte do País:

Manuel Carvalho da Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Centro (com sede em Peniche):

Francisco Manuel Florêncio dos Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Distrito de Setúbal (com sede em Setúbal):

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Distrito de Faro (com sede em Olhão):

Francisco do; Santos Fiel.

Pela Secção de Lagos:

Maria Francisca da Conceição.

Pela Secção de Portimão:

Maria Francisca da Conceição.

Pela Secção de Vila Real de Santo António:

Manuel José da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

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

Francisco Duarte.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Tanoeiros de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Março de 1981, a fl. 114 do livro n.º 2, com o n.º 71/81, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

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

A representação da Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços na comissão paritária constituída nos termos da cláusula 117.ª do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, é assegurada pelo Sr. Raul Ferreira Pica Sinos, que, em caso de impedimento, será substituído pela Sr.ª D. Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

**ACT entre a EPAC — Empresa Pública de Abastecimento de Cereais
e sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração da comissão paritária**

A representação da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços na comissão paritária constituída nos termos da cláusula 117.ª do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1979, é assegurada pelo Sr. Francisco Manuel Dias

da Silva, que, em caso de impedimento, será substituído por um dos seguintes elementos:

- 1.º António Baptista Dias Baião;
- 2.º João Narciso Guerreiro Meira;
- 3.º Joaquim Marques Pereira.

CCT para o comércio do dist. de Lisboa — Rectificação

Verificando-se desconformidade entre o original da convenção em epígrafe, depositada neste Ministério, e a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1981, procede-se à devida rectificação, como segue.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

Onde se lê «Nível XI; Gerente comercial» deve ler-se «Nível XIII; Gerente comercial».