

Boletim do Trabalho e Emprego

37

1.^a SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 95\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 56	N.º 37	P. 1555-1592	8 - OUTUBRO - 1989
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— VALCAR — Montagem, Reparação e Comércio de Viaturas, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	1557
— Júlio de Amorim, Filhos, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	1557
— FAVORIM — Fábrica de Autocarros de Laborim, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	1558

Portarias de extensão:

— Aviso para PE do CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros e das alterações ao mesmo	1559
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	1559

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Setúbal e o Sind. dos Trabalhadores Agrícolas, Pecuária e Silvicultura do Dist. de Setúbal	1560
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros — Alteração salarial e outras	1580
— CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1586
— CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial	1589
— CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	1590
— Acordo de adesão entre a INACA — Ind. Nacional de Couro Aglomerado, L. ^{da} , e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o referido sindicato e outro	1592
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Integração em níveis de qualificação	1592

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

DESPACHOS/PORTARIAS

VALCAR — Montagem, Reparação e Comércio de Viaturas, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa VALCAR — Montagem, Reparação e Comércio de Viaturas, L.^{da}, com sede na Avenida do Infante D. Henrique, lotes 10 e 573, Lisboa, e instalações fabris em Laborim, Mafamude, Vila Nova de Gaia, está subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina dos CCT para o sector automóvel, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 39, de 22 de Outubro de 1982, e 1, de 8 de Janeiro de 1983.

De acordo com as cláusulas respectivas (55.^a), foi estabelecida uma duração de trabalho semanal de 45 horas para o pessoal oficial, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

A firma vem requerer a redução daquela duração horária semanal para 44 horas, alegando que tal corresponde às justas expectativas dos trabalhadores, que, abdicando de duas pausas que gozavam durante os períodos de trabalho da manhã e da tarde, passam a laborar menos uma hora por semana sem que daí resulte qualquer prejuízo ou perda de contrapartidas.

Por outro lado, verifica-se um acerto e uniformização com horário de firmas e oficinas congêneres e prosseguimento de hábitos já adquiridos quanto ao horário proposto.

Considerando-se, pois, que:

Os trabalhadores interessados, pela respectiva comissão de trabalhadores, não deduziram qualquer oposição, tendo dado o seu assentimento, por escrito;

Não resultará qualquer prejuízo para o regular desenvolvimento económico da firma e da actividade prosseguida;

As disposições legais e contratuais aplicáveis não vedam o pretendido;

Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente;

autorizo, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 2.^o do Decreto-Lei n.^o 505/74, de 1 de Outubro, a firma VALCAR — Montagem, Reparação e Comércio de Viaturas, L.^{da}, com sede na Avenida do Infante D. Henrique, lotes 10 e 573, em Lisboa, e instalações fabris em Laborim, Mafamude, Vila Nova de Gaia, a alterar os limites da duração semanal de trabalho de 45 para 44 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, mantendo-se o descanso complementar ao sábado e o descanso semanal ao domingo.

Inspeção-Geral do Trabalho, 12 de Setembro de 1989. — O Subinspector-Geral, *Armindo Castelo Bento*.

Júlio de Amorim, Filhos, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A firma Júlio de Amorim, Filhos, L.^{da}, com sede social e instalações fabris em Lisboa, Rua do Arco, a São Mamede, 5 a 19, desenvolvendo a sua actividade no ramo das artes gráficas, encontra-se vinculada à disciplina laboral emergente do CCT das indústrias gráficas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 3, de 22 de Janeiro de 1983.

Conforme a respectiva cláusula — n.^o 4 da cláusula 26.^a —, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, em regime de trabalho de dois ou três turnos desde que obrigatoriamente rotativos. Todavia, a empresa vem requerer a redução da citada duração semanal para 35 horas relativa à sua secção de impressão, que trabalha em dois turnos rotativos.

Fundamenta o seu pedido no facto de ter de suspender a sua laboração às 21 horas, não a iniciando antes das 7 horas, já que as suas instalações, em prédio misto de habitação, têm inquilinos nos andares superiores, o que, por razões de repouso e incómodos, obriga ao funcionamento dentro dos limites referidos. Assim, os turnos rotativos terão de se desenvolver entre as 7 e as 14 horas e as 14 e as 21 horas.

Verifica-se, por outro lado, que os trabalhadores afectos aos turnos da impressão são retribuídos com salário correspondente às 40 horas contratuais, a que acresce o subsídio de turnos. Também a produtividade não é afectada, processando-se regularmente o desenvolvimento da actividade económica prosseguida pela requerente.

Assim, e já que os trabalhadores afectos aos turnos em causa deram a sua concordância por escrito e que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconvenientes, autorizo, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a firma Júlio de Amorim, Filhos, L.^{da}, com sede e oficinas gráficas na Rua do Arco, a São Mamede, 5 a 19, em Lisboa, a alterar os limites vigentes da duração semanal do trabalho de 40 para 35 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, mantendo-se o descanso complementar ao sábado e o semanal ao domingo, relativamente ao seu sector de impressão e em dois turnos, rotativos.

Inspeção-Geral do Trabalho, 11 de Setembro de 1989. — O Subinspector-Geral, *Armindo Castelo Bento*.

FABORIM — Fábrica de Autocarros de Laborim, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa FABORIM — Fábrica de Autocarros de Laborim, L.^{da}, com sede e instalações em Laborim, Mafamude, Vila Nova de Gaia, está subordinada à disciplina laboral dos CCT para o sector automóvel, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1982, e 1, de 8 de Janeiro de 1983.

Em conformidade com as cláusulas respectivas (55.^{as}) foi estabelecida uma duração de trabalho semanal de 45 horas para o pessoal oficial, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

A empresa requiere a redução dessa duração horária semanal para 44 horas, com o fundamento que tal corresponde às justas expectativas dos trabalhadores, que, abdicando de duas pausas que gozavam durante os períodos de trabalho da manhã e da tarde, passam a laborar menos uma hora por semana, sem que daí resulte qualquer prejuízo para os próprios ou perda de contrapartidas.

Além disto, verifica-se uma uniformização com horários de empresas congéneres e prosseguimento de hábitos já adquiridos pelo horário proposto.

Tendo em atenção que:

- a) Os interessados, pela respectiva comissão de trabalhadores, deram a sua concordância, por escrito;
- b) Não resultará do regime horário proposto qualquer prejuízo para o regular desenvolvimento económico da firma e da actividade desenvolvida;
- c) Não vedando as disposições legais e contratuais aplicáveis o requerido, no mesmo não viram inconveniente os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho;

autorizo, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa FABORIM — Fábrica de Autocarros de Laborim, L.^{da}, com sede e instalações fabris em Laborim, Mafamude, do concelho de Vila Nova de Gaia, a alterar os limites da duração semanal do trabalho de 45 para 44 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, mantendo-se, portanto, os descansos complementar e semanal ao sábado e domingo, respectivamente.

Inspeção-Geral do Trabalho, 11 de Setembro de 1989. — O Subinspector-Geral, *Armindo Castelo Bento*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a AIVE — Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros e das alterações ao mesmo

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção mencionada em epígrafe e suas alterações, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1978, 39, de 22 de Outubro de 1981, e 33, de 8 de Setembro de 1989.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação outorgante, prossigam na área da convenção a actividade económica por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, entre a mesma associação patronal e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros e ainda entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

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 nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, as duas primeiras, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33/89, de 8 de Setembro, e, a última, nesta data.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal

signatária que, na área das convenções, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área das convenções, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Setúbal e o Sind. dos Trabalhadores Agrícolas, Pecuária e Silvicultura do Dist. de Setúbal

CAPÍTULO I

Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se no distrito de Setúbal.

Cláusula 2.^a

Âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola, pecuária e silvícola, exploração, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pelas associações patronais signatárias e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pelas associações sindicais signatárias e não sejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

Cláusula 3.^a

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produção própria da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula precedente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva e desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

Cláusula 4.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigorará por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — Este contrato considera-se sucessivamente renovado desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

Cláusula 5.^a

Denúncia

1 — O presente pode ser denunciado decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação em relação a tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária ou de 20 meses tratando-se da restante matéria.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

Cláusula 6.^a

Forma do contrato

O contrato de trabalho rural está sujeito a forma escrita, devendo conter obrigatoriamente:

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
- c) Data do início do contrato.

Cláusula 7.^a

Contrato a prazo

1 — Os contratos a prazo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a prazo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preterição de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo terão dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato

sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação da justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ainda ser contratados a prazo ou para execução de trabalho sazonal ou eventual.

4 — O trabalhador admitido nos termos do número anterior passará a permanente logo que complete sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratado a prazo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional a facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções, nos termos da cláusula 84.^a, alíneas f) e j);
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meio de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 47.^a;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;

- k) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios, cuja avaria ou inutilização venha a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 10.^a do presente contrato;
- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção da doença profissional;
- o) Assegurar o devido resguardo de roupas, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, prestando, em matérias de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal, superiores hierárquicos e camaradas de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhe estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre a higiene e segurança no trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em actos ou acções tendentes à melhoria da produtividade da unidade de produção, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;

- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalhador, excepto se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador, salvo estipulação em contrário;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 12.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes na lei geral.

Cláusula 13.^a

Transmissão de terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT, 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 exploração sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 48.^a, 49.^a e 50.^a

2 — Promitente comprador e vendedor são solidários nas dívidas dos trabalhadores e montantes de indemnização, se a houver.

3 — Para o efeito dos n.ºs 1 e 2, deverá o adquirente durante os 15 dias anteriores à transmissão fazer afixar nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical nos termos da lei geral.

Cláusula 15.^a

Direitos de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados nos termos da lei e que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, à entidade patronal ou seu representante, salvo na entrega de correspondência.

Cláusula 16.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal.

O local de afixação será indicado pela entidade patronal com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais serão regulados pela lei geral; as empresas com o número de trabalhadores inferior ao que está definido pela lei podem eleger um delegado sindical.

Cláusula 17.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte julguem conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizar-se num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

CAPÍTULO V

Admissão

Cláusula 18.^a

A idade mínima de admissão é aos 14 anos.

Cláusula 19.^a

Trabalho permanente

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias, salvo a dos trabalhadores especializados com carteira profissional, que será de 30 dias.

2 — Salvo ocorrendo justa causa, findo o período experimental, só poderá ser recusada a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo ser-lhe dado conhecimento da recusa.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

4 — Entende-se que possa existir renúncia ao período experimental sempre que seja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 20.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele a quem substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada por escrito ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 21.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que, perante a diversidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais para além das que constam do anexo II poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinem este CCT e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e o respectivo enquadramento profissional.

CAPÍTULO VI

Quadro de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 22.^a

Quadro de pessoal

A legislação do quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

Cláusula 23.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou a mudança para um outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores sempre que os trabalhos a realizar a exijam e enquanto durarem.

CAPÍTULO VII

Prestação de serviço

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e a 40 por semana.

2 — O período normal de trabalho diário poderá ser superior ao limite fixado no número anterior quando seja concedido ao trabalhador o descanso na semana seguinte de um período igual ao que trabalhou.

3 — No caso referido no n.º 2, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a uma hora.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — O tempo das deslocações do local de trabalho para o de refeição e deste para o local de trabalho considera-se, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

Cláusula 25.^a

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para as refeições, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, e não pode o trabalhador prestar mais de quatro horas seguidas de trabalho por cada período.

Cláusula 26.^a

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardador de gado e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedade, guarda florestal, caseiro e guarda de porta de água, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites de período normal de trabalho previstos nas cláusulas 24.^a e 27.^a

2 — A não observação dos limites do período normal de trabalho não abrange em caso algum os dias de descanso semanal, domingos, feriados e férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial nos seguintes termos:

Valor de 35% do salário para os trabalhadores e guardadores de gado;

Valor de 20% para os trabalhadores ajudas de guardador e tratador de gado; mas, quando os referidos ajudas tenham entre 18 e 60 anos de idade e efectuem o serviço de acordo com o guardador de gado, estão englobados no grau 3 e com 35% sobre este.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal nas seguintes condições:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregos e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 6 vacas e 1 novilha e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 55 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

7% das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

5 — A composição do polvilhal ou comissão poderá ser diferente por acordo das partes, desde que sejam salvaguardados os mínimos convencionais frisados no presente CCT.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora do início e termo do trabalho diário, bem como o intervalo de almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação sobre o problema será efectuada entre a entidade patronal e o respectivo sindicato agrícola.

Cláusula 28.^a

Trabalho extraordinário — princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes casos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando ocorrerem motivos poderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso algum poderá ser utilizado o trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

Cláusula 29.^a

Limites de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) 2 horas por dia;
- b) 240 horas por ano.

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 31.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, domingos e feriados ou dias de descanso complementar só poderá ser prestado em virtude de motivo de força maior.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido um período igual de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 32.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário.

Cláusula 33.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporaria-

mente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos ou regalias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 34.^a

Definição de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie, mas enquadrado nas folhas de remuneração e férias.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas são as que constam no anexo I do presente CCT.

Cláusula 36.^a

Redução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas podem incidir as seguintes deduções:

- a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se dava por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
- b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até 1000\$/mês, por horta até \$40/m²/ano e por água doméstica até 500\$/mês. Por electricidade (obrigatoriedade de contador individual em cada casa), o montante gasto será na sua totalidade pago pelo trabalhador.

3 — O valor de prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a 75% do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

5 — Quando os trabalhadores laborem de empreitada, à tarefa, percentagem ou outras formas, a entidade empregadora é sempre obrigada a realizar os des-

contos para a Segurança Social, o seguro de acidentes de trabalho e pagamento de regalias sociais de acordo com a categoria profissional do trabalhador, a lei e o salário recebido.

Cláusula 37.^a

Retribuição/hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

sendo a retribuição *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da sua assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, entende-se como mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais da Previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço. É da responsabilidade da Previdência o pagamento integral das regalias sociais quando o trabalhador estiver na baixa, em período igual ou superior ao ano cívico.

7 — Os trabalhadores mantêm o direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de início e no ano em que termine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, designadamente em caso de doença, acidente ou prestação de serviço militar obrigatório.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo e os trabalhadores eventuais e sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho prestado, calculada com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional respeitante às funções executadas.

Cláusula 40.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de 100 % das horas feitas em cada dia.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados e em dias de descanso complementar

O trabalhador que preste serviço em dias de descanso semanal ou feriados e em dias de descanso complementar terá direito, além da remuneração pelo trabalho prestado, a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 43.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição num local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 44.^a

Remunerações por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as exercer, à remuneração mais elevada estabelecida para estas categorias profissionais.

Cláusula 45.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 2100\$ pelo exercício das suas funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob sua orientação trabalhadores aos quais corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração mais o subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capatazaria terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer essa função.

CAPÍTULO IX

Transporte, transferências e deslocações

Cláusula 46.^a

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 47.^a

Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais assegurarão o transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km contados a partir do local de concentração habitual.

2 — As entidades patronais deverão assegurar o transporte em veículos com cobertura apropriada, desde que a distância e as condições climatéricas de pluviosidade ou de baixa temperatura assim o exijam.

Cláusula 48.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 49.^a

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e que não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 50.^a

Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador para outro local de trabalho

custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

Cláusula 51.^a

Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Sempre que um trabalhador deslocado desejar poderá requerer à entidade patronal a retribuição de trabalho ou que parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeitos do disposto no presente capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância de 30\$.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

6 — O tempo referido no número anterior na parte que exceda o período normal de trabalho será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 450\$ por refeição.

Cláusula 53.^a

Grandes deslocações

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 54.^a

Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações:

- a) A que a entidade patronal custeie sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação;
- b) A entidade patronal garantirá alojamento condigno e subsídio de deslocação de 30 % sobre o valor do salário normal.

Cláusula 55.^a

Cobertura de riscos inerentes às deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante o período de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento de viagens de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar, no mais curto espaço de tempo possível, a empresa, apresentando documento justificativo, sem o qual a falta será injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grandes deslocações, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 56.^a

Inactividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade laboral e involuntária.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrarem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador ou em quem para o efeito expressamente delegou.

Cláusula 58.^a

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa do trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve quando decorridos 30 dias no máximo sobre a data em que a alegada infracção foi cometida.

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicadas aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter qualquer outra consequência para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil um total de 30 dias.

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias; quando não forem comunicadas ficam sem validade.

6 — Qualquer das sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 63.^a

Cláusula 60.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência [alínea a) da cláusula 9.^a do presente contrato colectivo];
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio e ou aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já, então num ou noutro caso, o trabalhador servir a mesma entidade.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 61.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 98.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 96.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição.

Cláusula 62.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 60.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior com as seguintes alterações:

- a)* O número fixado no n.º 3 é elevado ao dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 63.^a

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a elaborar nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar não pode demorar mais de 30 dias.

3 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

- a)* Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 95.^a, a entidade patronal enviará carta registada com aviso de recepção contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar do trabalhador;
- b)* Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;

- c)* Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d)* Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e)* A nota de culpa deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f)* As testemunhas arroladas pelo trabalhador serão inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g)* Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou por delegado sindical da empresa durante cinco dias;
- h)* Nos dez dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
- i)* Deverá o trabalhador receber em carta registada com aviso de recepção decisão final devidamente fundamentada com a indicação da penalidade aplicada;
- j)* A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do processo disciplinar;
- l)* Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que, durante a suspensão preventiva, o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- m)* A não conclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

4 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

Cláusula 65.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

Cláusula 66.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias é de 30 dias consecutivos.

Cláusula 67.^a

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

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e 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 ou fracção.

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.

Cláusula 68.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 69.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumulação de férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 70.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em dois períodos interpolados.

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

Cláusula 71.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigência imperiosa do funcionamento da empresa determinar o adiamento ou interrupção das férias iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 72.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

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

Cláusula 73.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e ao 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 semestre do ano imediato.

Cláusula 74.^a

Doença no período de férias

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo de férias após o termo ...

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 73.^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 controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 75.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização,

o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano subsequente.

Cláusula 76.^a

Exercício de outras actividades durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 77.^a

Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de 25 000\$ a 50 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte a favor do Fundo de Desemprego.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 79.^a

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a dois dias de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao sábado e domingo.

Cláusula 80.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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;
Feriados municipais.

É feriado facultativo o dia 24 de Dezembro.

2 — Qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser substituído por outro dia com significado local.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia que seja acordado entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 81.^a

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados e quando, por razões inadiáveis, nelas tenha de trabalhar terá de os receber ao valor de 100 %.

Cláusula 82.^a

Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como falta na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão descontados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausência ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta não justificada.

Cláusula 83.^a

Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 84.^a

Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até onze dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuges não separados de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, durante cinco dias consecuti-

vos a contar do dia do falecimento, caso este seja antes das 12 horas;

- d) Falecimento de avós, netos, cunhados, primeiros primos do trabalhador ou do cônjuge, sobrinhos diretos do trabalhador ou do cônjuge, pessoas com que se viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos a contar do dia do falecimento, caso este seja antes das 12 horas;
- e) Nascimento de filhos, durante três dias úteis seguidos ou alternados, devendo a prerrogativa ser utilizada nos 30 dias a partir do parto;
- f) No dia da prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia da doação gratuita de sangue;
- h) As faltas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e a prática de actos inadiáveis;
- j) No exercício de funções sindicais, até 4 dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais, assembleia geral e conselho fiscal; os delegados sindicais, até 16 horas mensais;
- l) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais; tratando-se de delegados que façam parte de comissão intersindical, este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais;
- m) No exercício das respectivas actividades, na qualidade dos seguintes órgãos sócio-profissionais:

Comissão de trabalhadores — 40 horas mensais;

Subcomissão de trabalhadores — 8 horas mensais;

Comissão coordenadora — 50 horas mensais (mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais);

- n) No exercício de funções de previdência (nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa);
- o) No exercício de funções de bombeiros (até ao limite de tempo indispensável). A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por esta autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado;
- p) As faltas dada por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com documento comprovativo.

2 — Nos casos previstos nas alíneas anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 85.^a

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As faltas previstas nas alíneas j) e l) da cláusula anterior, para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas pelo falecimento de parentes, até dois dias consecutivos.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 86.^a

Faltas injustificadas

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

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

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

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 45 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 87.^a

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 32.^a

Cláusula 88.^a

Participação de faltas

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, não ultrapassando dez dias úteis.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

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

Cláusula 89.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 90.^a

Impedimento prolongado

1 — No caso de o trabalhador estar temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se mesmo antes de expirar 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 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que deverá apresentar-se no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso, previamente aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 92.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — 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.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 93.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecê-la.

Cláusula 94.^a

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

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 95.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- 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 não justificadas 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 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 ou executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 96.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.^a, 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, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 98.^a, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 97.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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 escrupulosa 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 ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea b) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

Cláusula 98.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 97.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 99.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

Cláusula 100.^a

Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que as melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 101.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — É concedido a todas as mulheres trabalhadoras o direito de faltar durante 90 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação.

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior, 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — Quando não abrangidas pelos regimes de previdência social, as trabalhadoras têm direito a receber das entidades patronais a retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

6 — No caso de aborto ou parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados nos n.ºs 2 e 5, será de 30 dias, no máximo.

7 — Dentro do período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da mulher.

8 — O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 5 desta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

9 — A mulher trabalhadora não poderá ser obrigada a trabalhar sozinha em propriedades ou explorações sem o seu acordo expresso.

Cláusula 102.^a

Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentarem, em qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa de duas horas por dia para frequência de aulas, sem prejuízo de retribuição, para ser usada no início ou termo do período de trabalho;
- b) Poder gozar as férias intercaladas, para o ajustamento a épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, cursos e aproveitamento pelo menos regular.

Cláusula 103.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico ou psíquico e aconselhando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária, constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 105.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas deste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais, com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de qualquer das partes nela representada, a participação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 106.^a

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão da convenção a que respeita a decisão da comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 107.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 108.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Tabelas salariais

1.º grau (43 700\$), com as seguintes categorias:

Apanhador de pinhas;
Arrozeiro;
Encarregado de exploração agrícola;
Feitor;
Operador de máquinas industriais;
Resineiro;
Tirador de cortiça amadia e empilhador;
Tosquiador.

2.º grau (40 250\$), com as seguintes categorias:

Adegueiro;
Auxiliar de veterinário;
Capataz agrícola;
Carvoeiro;
Encarregado de sector;
Enxertador;
Espalhador de química;
Caldeireiro;
Gadanhador;
Guarda de propriedade ou florestal;
Guardador, tratador de gado ou campino (sem polvilhal);
Limpador de árvores ou esgalhador;
Mestre lagareiro;
Moto-serrista;
Operador de máquinas agrícolas;
Ordenhador;
Podador;
Tirador de cortiça à falca ou bóia;
Tragalhador avícola qualificado;
Trabalhador cunícola qualificado;
Trabalhador de descasque de madeira;
Trabalhador de estufa qualificado;
Trabalhador de lagar;
Trabalhador de lavra de arroz;
Trabalhador de salina;
Trabalhador de valagem.

3.º grau (36 000\$), com as seguintes categorias:

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;
Ajuda de guardador de gado ou de campino;
Apontador;
Calibrador de ovos;
Caseiro;
Cocheiro, tratador de cavalos;
Empador ou armador de vinhas;
Fiel de armazém agrícola;
Guarda de portas de água;
Guardador de gado ou campino (com polvilhal);
Prático apícola;
Prático piscícola;
Trabalhador de adega;
Trabalhador de estufa;
Trabalhador horto-florícola ou hortelão.

4.º grau (33 000\$), com as seguintes categorias:

Carreiro ou almocreve;
Jardineiro;
Praticante de operador de máquinas agrícolas;
Trabalhador agrícola indiferenciado;

Trabalhador avícola;
Trabalhador cunícola;
Trabalhador frutícola.

5.º grau (28 400\$), com a seguinte categoria:

Trabalhador auxiliar.

Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de 450\$ por cada refeição, em conformidade com a alínea b) da cláusula 52.^a

b) Além da remuneração mínima, constante dos respectivos graus deste anexo, os trabalhadores terão direito a receber mais 10% sobre essa remuneração, desde que, à data da publicação deste CCT, os salários praticados em empresas ou região sejam iguais ou superiores aos que constam das respectivas tabelas, tal como outras regiões onde o CCT tenha efeitos.

c) Diuturnidades — quando o trabalhador tenha oito ou mais anos de efectivo na mesma empresa, recebe, por cada mês completo de trabalho, mais 500\$, além do grau onde estiver enquadrado.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Adegueiro.
Ajuda de guardador de gado ou de campino.
Apontador.
Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
Apanhador de pinhas.
Arrozeiro.
Auxiliar de veterinário.
Caldeireiro.
Calibrador de ovos.
Capataz agrícola.
Carreiro ou almocreve.
Caseiro.
Carvoeiro.
Cocheiro, tratador de cavalos.
Empador ou armador de vinha.
Encarregado de exploração agrícola.
Encarregado de sector.
Espalhador de química.
Enxertador.
Feitor.
Fiel de armazém agrícola.
Gadanhador.
Guardador, tratador de gado ou campino.
Guarda de portas de água.
Guarda de propriedade ou florestal.
Jardineiro.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.
Moto-serrista.
Operador de máquinas industriais.
Operador de máquinas agrícolas.
Ordenhador.
Podador.
Praticante ou operador de máquinas agrícolas.
Prático piscícola.
Prático apícola.
Resineiro.
Tirador de cortiça à falca ou bóia.

Tirador de cortiça amadia e empilhador.
 Tosquiador.
 Trabalhador de adegas.
 Trabalhador agrícola indiferenciado.
 Trabalhador de lavra de arroz.
 Trabalhador auxiliar.
 Trabalhador avícola.
 Trabalhador avícola qualificado.
 Trabalhador cunícola.
 Trabalhador cunícola qualificado.
 Trabalhador de descasque de madeira.
 Trabalhador de estufa.
 Trabalhador de estufa qualificado.
 Trabalhador frutícola.
 Trabalhador horto-florícola ou hortelão.
 Trabalhador de lagar.
 Trabalhador de salina.
 Trabalhador de valagem.

ANEXO III

Categorias profissionais — Definição de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adegas e por todas as operações nela realizadas, executando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

Ajuda de guardador de gado ou de campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda, alimentação, limpeza dos animais e instalações.

Apontador. — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas complementares.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

Apanhador de pinhas. — É o trabalhador que procede ao derrube e apanha de pinhas nos pinhais.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou com experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura, desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção ou calibragem de ovos.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executa também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por ela, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Carvoeiro. — É o trabalhador responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

Cocheiro; tratador de cavalos. — É o trabalhador que monta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também responsável pela sua alimentação e limpeza das instalações.

Empador ou armador de vinhas. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação da vinha, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparação destas, abdicando-as.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existam outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecânicos, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalho de enxertia, na qual é especializado.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícula, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa o trabalho de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guardador, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante manejo do gado, quer seja em manadas, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedade ou florestal. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos terrenos e florestas, bem como de todas as culturas.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado nas sementeiras e manutenção das flores e outros arbustos.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visem a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Moto-serrista. — É o trabalhador que executa trabalhos em moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

Operador de máquinas industriais. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais, escavadoras e terraplenagem.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz ou manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em trabalho de ordenha, quer mecânica quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operações que visem a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, sem qualquer prática na execução de trabalho agrícola com tractores e outras máquinas agrícolas, inicia a sua aprendizagem.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalho relacionado com a produção de peixe em viveiro ou similares.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção da resina.

Tirador de cortiça à falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça falca ou bóia.

Tirador de cortiça amadia e empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção da cortiça amadia e ao seu empilhamento.

Tosquiador. — É o trabalhador que, habitualmente com a respectiva carteira profissional ou dotado de conhecimentos práticos, tira a lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensaque e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que, durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico e envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola indiferenciado. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais, nomeadamente, cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e plantas, culturas de tomate, vinha, olival, apanha de frutos, legumes, tabaco e outras culturas.

Trabalhador de lavra de arroz. — É o trabalhador que, durante a campanha da lavra de arroz, executa todas as tarefas inerentes à mesma, incluindo sementeira, cava de muros, adubação e monda química.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços de segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola, ou não esteja a tempo inteiro e auxilie o trabalhador principal.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviário.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha dos ovos, trabalhando nas salas de incubação e colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação.

Trabalhador de descasque de madeira. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufa. — É o trabalhador que, em viveiros ou em estufas, procede às sementeiras, regas, plantações, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutas.

Trabalhador de estufa qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz as sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas plantadas ou semeadas em viveiros ou estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas e viveiros.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutos nas embalagens e seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de frutos, outros produtos hortícolas e flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que, durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a direcção do mestre.

Trabalhador de salina. — É o trabalhador que procede ao juntar do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão e escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados.

Os trabalhos de picar água no Inverno e desemboçar valas não são considerados de valagem.

Setúbal, 14 de Abril de 1989.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Setúbal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agricultores do Distrito de Setúbal:

José da Cruz Silveira.
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Setembro de 1989.

Depositado em 27 de Setembro de 1989, a fl. 147 do livro n.º 5, com o n.º 368/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e outra e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniárias têm a duração mínima de 12 meses, entrando o presente CCT em vigor no dia 1 de Junho de 1989.
- 7 —

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Tabela salarial

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 2250\$ para falhas.

CAPÍTULO X

Obras sociais

Cláusula 74.^a-A

Senha de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de 100\$.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

11 — Sempre que seja revista a tabela salarial, a verba referida no n.º 1 desta cláusula será corrigida de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados em todos os grupos da tabela salarial.

Cláusula 74.^a-B

Paralisação do trabalho

1 — Os trabalhadores têm direito a um período diário de 10 minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de 10 minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2 — Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3 — Em qualquer circunstância, e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no n.º 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4 — Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no n.º 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

ANEXO I

Condições específicas

A) Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições

1 —	
Pequeno-almoço	170\$00
Almoço	580\$00
Jantar	580\$00
Ceia	220\$00

2 —

3 —

4 —

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categoria profissional	Vencimentos
I	Profissionais de engenharia de grau 6	159 400\$00
II	Profissionais de engenharia de grau 5	138 000\$00
III	Profissionais de engenharia de grau 4	117 400\$00
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	103 400\$00
V	Profissionais de engenharia de grau 2	94 000\$00
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação B)	82 700\$00
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalação A)	72 700\$00
VIII	Chefe de vendas	56 100\$00
	Desenhador-chefe/projectista	
IX	Encarregado electricista	53 200\$00
	Caixeiro-encarregado	
	Encarregado de armazém	
	Inspector de vendas	
	Chefia I (químicos)	
	Encarregado geral corticeiro	
	Desenhador industrial	
	Encarregado metalúrgico	50 700\$00
	Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	
X	Chefia II (químicos)	
	Desenhador de execução II	
	Encarregado de construção civil...	
	Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico)	
	Trabalhador de qualificação especializada (electricista)	
	Fogoeiro-encarregado	

Grupos	Categoria profissional	Vencimentos
XI	Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório..... Fogueiro-subencarregado..... Chefe de equipa (electricista)	50 100\$00
XII	Primeiro-caixeiro Caixeiro de praça..... Caixeiro-viajante..... Vendedor especializado Fogueiro de 1. ^a Chefia IV (químicos)..... Especialista (química) Desenhador de execução I Cobrador (a) Cobrador-ecónomo (hotelaria)..... Cozinheiro de 1. ^a Motorista de pesados Tractorista de 1. ^a Fiel de armazém (comércio) Encarregado(a) de secção (cortiça)... Arvorado da construção civil Soldador por electroarco ou a oxi- -acetileno de 1. ^a (metalúrgico)... Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Pintor de veículos, máquinas ou mó- -veis de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a ... Laminador de 1. ^a Ferramenteiro ou entregador de fer- -ramentas de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Caldeireiro de 1. ^a Apontador (mais de um ano) Oficial (electricista)	48 700\$00
XIII	Segundo-caixeiro Fogueiro de 2. ^a Despenseiro (hotelaria) Cozinheiro de 2. ^a Especializado (químico)..... Subencarregado(a) de secção (cortiça) Verificador..... Comprador Operador-afinador de máquinas elec- -trónicas (cortiça) Telefonista de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a (cons- -trução civil)..... Estucador Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a (construção civil) ... Mecânico de carpintaria de 1. ^a ... Motorista de ligeiros (rodoviários). Funileiro-latoeiro de 1. ^a Apontador (menos de um ano) ... Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Ferramenteiro ou entregador de fer- -ramentas de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Laminador de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a ... Pintor de veículos, máquinas ou mó- -veis de 2. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Afiador de ferramentas de 1. ^a (me- -talúrgico) Soldador por electroarco ou a oxi- -acetileno de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	48 400\$000

Grupos	Categoria profissional	Vencimentos
XIV	Telefonista de 2. ^a Semiespecializado (químicos) Fogueiro de 3. ^a Terceiro-caixeiro Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco de 3. ^a ... Torneiro mecânico de 3. ^a Amolador Afinador (corticeiro) Aglomerador Condutor de empilhador (monta- -cargas)..... Preparador de lotes (pá mecânica) Escolhedor e passador de prancha Quadrador manual ou mecânico Recortador de prancha Apontador Broquista Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Cortador de bastões Emalador Colmatador Garlopista Laminador Lavador de rolhas e discos Lixador de aglomerados Lixador Peneiro Contínuo Guarda Porteiro Rondista Cozinheiro de 3. ^a (hotelaria)..... Pré-oficial electricista do 2. ^a ano Ajudante de motorista (rodoviários) Abridor de roços (construção civil) Carpinteiro de limpos de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Lubrificador (metalúrgico) Afiador de ferramentas de 2. ^a ... Caldeireiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Ferramenteiro ou entregador de fer- -ramentas de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 2. ^a Laminador de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a ... Pintor de veículos, máquinas ou mó- -veis de 3. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Pesador (corticeiro) Prensador de colados Preenseiro Rabaneador Espaldador manual ou mecânico... Estufador ou secador Enfardador ou prensador..... Escolhedor de aglomerados Fresador mecânico de 3. ^a Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Serrador Triturador Vigilante (corticeiro) Escolhedora de padrão (cortiça)... Manobra Traçador de cortiça Operador de máquinas de envernizar Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Fresador (corticeiro) Mecânico de carpintaria de 2. ^a ... Desenhador de execução/tirocinante	48 300\$00

Grupos	Categoria profissional	Vencimentos
XV	Operário não especializado (serviço metalúrgico)..... Funileiro-latoeiro de 3. ^a Afinador de ferramentas de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Empregado de refeitório (hotelaria) Servente (comércio)..... Tecerão (têxteis)..... Lavador manual ou mecânico (têxteis)..... Preseiro ou engomador (têxteis).. Não especializado (químicos)..... Capataz (construção civil)..... Apontador até um ano (construção civil)..... Ferramenteiro até um ano (construção civil)..... Tirocinante de desenho do 2. ^o ano	41 400\$00
XVI	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano (comércio)..... Ajudante de fogueiro do 3. ^o ano.. Ajudante de electricista do 2. ^o ano Tirocinante de desenho do 1. ^o ano Guarda (construção civil)..... Aprendiz de mais de 18 anos de idade (construção civil)..... Servente (construção civil)..... Contínuo (menor)..... Trabalhador de limpeza..... Alimentadora ou recebedora (cortiça) Calafetadora..... Coladora..... Estampadeira..... Laminadora..... Limpadora de topos..... Lixadeira..... Moldadora..... Parafinadora, encerradora ou esterilizadora..... Prensadora de cortiça natural..... Rebaixadeira..... Traçadora..... Ajudante (cortiça)..... Escolhedora..... Costureira (têxteis)..... Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano	37 000\$00
XVII	Ajudante do 1. ^o ano (electricista) Ajudante de fogueiro do 2. ^o ano Aprendiz do 2. ^o ano (construção civil)..... Auxiliar menor do 2. ^o ano (construção civil)..... Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano (comércio)..... Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	32 300\$00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1. ^o ano	31 500\$00
XIX	Praticante do 2. ^o ano (comércio).. Aprendiz do 2. ^o ano (electricista) Paquete de 17 anos de idade..... Aprendiz menor de 18 anos de idade (construção civil)..... Auxiliar menor do 1. ^o ano (construção civil).....	27 900\$00
XX	Praticante do 1. ^o ano (comércio).. Aprendiz do 1. ^o ano (electricista) Paquete de 16 anos.....	26 700\$00

Aprendizes corticeiros

Grupos	14/15 anos	15/16 anos	16/17 anos	17/18 anos
XIV	23 700\$00	24 000\$00	29 900\$00	38 200\$00
XVI	23 700\$00	23 900\$00	24 900\$00	30 600\$00

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1. ^o ano	2. ^o ano	3. ^o ano	4. ^o ano
14 anos	23 700\$00	24 000\$00	24 900\$00	26 000\$00
15 anos	23 700\$00	24 000\$00	24 900\$00	-
16 anos	24 000\$00	24 900\$00	-	-
17 anos	24 300\$00	-	-	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgico, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador.

Idade de admissão	1. ^o ano	2. ^o ano	3. ^o ano	4. ^o ano
14 anos	23 700\$00	24 300\$00	24 900\$00	28 200\$00
15 anos	23 700\$00	24 300\$00	24 900\$00	-
16 anos	24 000\$00	24 900\$00	-	-
17 anos	24 300\$00	-	-	-

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Industriais e Exportadores de Cortiça:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Celeste Maria dos Santos Palmeiro Rocha.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metal-Mecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

Celeste Maria dos Santos Palmeiro Rocha.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Extractivas, Energia e Química, em representação do SINDECOR — Sindicato Democrático da Indústria Corticeira:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metal-Mecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Oficinas Correlativas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 1 de Agosto de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 25 de Julho de 1989. — Pelo Conselho Nacional, *Graciete Brito.*

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metal-Mecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metal-Mecânicas do Distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metal-Mecânica do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metal-Mecânica do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metal-Mecânica do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metal-Mecânica do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metal-Mecânica do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metal-Mecânica do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metal-Mecânicas do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metal-Mecânicas do Distrito do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metal-Mecânica do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metal-Mecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metal-Mecânicas do Distrito de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 26 de Julho de 1989. — Pela Comissão Executiva, *Alvaro António Branco*.

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal declara, sob compromisso de honra e para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul.

Lisboa, 27 de Julho de 1989. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira;

Lisboa, 25 de Julho de 1989. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 26 de Julho de 1989. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavadarias e Tinturarias do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavadarias e Tinturarias do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Peles, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Pelo Conselho Nacional, *Manuel José Marques Valente*.

Declaração

A FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o CCTV/Indústria Cor-ticeira — 1989 em representação do seguinte sindicato:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.

Lisboa, 26 de Julho de 1989. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Agosto de 1989.

Depositado em 28 de Setembro de 1989, a fl. 148 do livro n.º 5, com o n.º 371/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

6 — As remunerações mínimas constantes das tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1989.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões de trabalhadores para as quais a entidade patronal seja previamente avisada nos termos da lei;
- h) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- i) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

- k) Aplicar sanções aos trabalhadores que exerçam cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que tais sanções tenham sido aplicadas por causa desse exercício;
- l) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por esta convenção e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- m) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- n) Fazer *lock-out*;
- o) Salvo o disposto na lei, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade.

(São eliminados os n.ºs 2, 3 e 4.)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — A inserção de profissionais do sexo feminino no regime de horário de turnos não prejudica o disposto na cláusula 49.^a

6 — O período normal de trabalho semanal actualmente prestado por qualquer trabalhador em tempo completo só pode ser aumentado se ele for transferido de um dos regimes de turnos para o regime de horário geral ou do regime de turnos com folga fixa ao domingo para o regime de turnos sem folga fixa ao domingo ou se o trabalhador der nesse sentido o seu acordo.

Os intervalos de descanso de que actualmente goza qualquer trabalhador só podem ser diminuídos se ele for transferido de um para outro dos regimes referidos no parágrafo anterior ou se o trabalhador der o seu acordo nesse sentido.

7 — Salvo o disposto no número anterior, não poderá resultar da aplicação desta convenção o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

8 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa.

.....

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescido de 109\$ por hora nas empresas dos grupos I e I-A e de 100\$ por hora nas empresas do grupo II, salvo regime mais favorável previsto na lei.

.....

Cláusula 22.^a

13.º mês

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — O subsídio de Natal é pago com o vencimento do mês de Novembro.

5 — Após o pagamento do subsídio de Natal, se se verificar o disposto no n.º 3, este valor é descontado no vencimento do mês de Dezembro.

.....

Cláusula 24.^a

Deslocações

- 1 —

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar	625\$00
Pequeno-almoço	125\$00
Dormida	1 300\$00
Diária completa	2 675\$00

Cláusula 26.^a

Refeitório

.....

9 — Se o refeitório não funcionar para fornecer a refeição nos termos do n.º 7 aos trabalhadores que laborem nos 2.º ou 3.º turnos ou fora do horário geral, a empresa pagará a cada trabalhador desses turnos um subsídio no valor de 210\$, salvo quanto ao 3.º turno, se a empresa fornecer gratuitamente a ceia.

10 — Os trabalhadores dos turnos das 8 horas às 16 horas e das 16 horas às 24 horas, aos sábados, domingos e feriados, se o refeitório se encontrar encerrado, recebem um subsídio de refeição de almoço ou jantar no valor de 285\$.

11 — As empresas que não tenham refeitório ou quando não o tenham em funcionamento para fornecerem a alimentação pagarão a cada trabalhador um subsídio no valor de 210\$.

12 — O subsídio de refeição previsto nos n.ºs 9 e 10 só será, porém, atribuído nos dias em que os trabalhadores cumprirem efectivamente o respectivo horário de trabalho diário. É, porém, fixado um crédito mensal de 210 minutos para atrasos na entrada ao serviço, ultrapassado o qual a falta de cumprimento integral do horário de trabalho diário passará a implicar, em relação aos dias em que se não verificar o mesmo cumprimento integral, a perda do subsídio.

A atribuição do subsídio não será, porém, nunca afectada nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 49.ª do CCT, que não são tidas em conta para o crédito de 210 minutos atrás referido.

As ausências por períodos ou meios períodos completos ao serviço, embora implicando a perda do direito ao subsídio no dia da falta, não afectam o tempo previsto para atrasos estabelecidos neste número («crédito» de 210 minutos mensais).

13 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis que estejam eventualmente a ser praticados em qualquer empresa.

14 — Aos trabalhadores de empresas que tenham refeitório e que prestem habitualmente a sua actividade profissional em locais de trabalho situados fora da localidade em que está situado o mesmo refeitório e que não tenham possibilidade de utilização de qualquer refeitório da respectiva empresa será assegurado, em substituição do subsídio de refeição previsto nos n.ºs 10 e 11, um subsídio diário de 320\$, sujeito, porém, às condições previstas no n.º 12.

Cláusula 27.ª

Subsídio de alimentação

1 —

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço	125\$00
b) Almoço ou jantar	320\$00
c) Ceia	210\$00

3 —

4 —

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

A) Descanso semanal e feriados

Cláusula 28.ª

Descanso semanal e feriados

1 —

2 —

3 —

4 — Salvo nas empresas em regime de laboração contínua, a cessação do trabalho por turnos é obrigatória nos seguintes feriados:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
1 de Maio;
25 de Dezembro.

5 — Quando haja prestação de trabalho nos dias indicados no número anterior desta cláusula, a remuneração será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 4$$

Cláusula 35.ª

Tipos de faltas

1 —

2 —

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais.

Cláusula 48.ª

Transmissão do estabelecimento

ANEXO I

Tabelas salariais

Níveis	I	I-A	II
I	76 000\$00	67 000\$00	60 000\$00
II	67 900\$00	60 000\$00	54 500\$00
III	63 600\$00	55 000\$00	49 300\$00
IV	57 550\$00	51 100\$00	45 450\$00
V	52 350\$00	46 450\$00	41 350\$00
VI	50 600\$00	44 650\$00	39 800\$00
VII	48 900\$00	42 950\$00	38 550\$00
VIII	45 500\$00	40 750\$00	36 650\$00
IX	43 700\$00	39 000\$00	34 650\$00
X	41 550\$00	37 500\$00	33 650\$00
XI	39 350\$00	34 800\$00	32 450\$00
XII	29 250\$00	25 900\$00	24 200\$00
XIII	28 550\$00	24 750\$00	23 700\$00

1 — Os caixas têm direito a um abono para falhas de 3120\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

2 — Os cobradores têm direito a um abono para falhas de 2370\$ por cada mês de efectivo desempenho das respectivas funções.

Lisboa, 15 de Setembro de 1989.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

(Assinatura ilegível.)

Pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 6 de Setembro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Setembro de 1989.

Depositado em 26 de Setembro de 1989, a fl. 147 do livro n.º 5, com o n.º 367/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial

Alterações ao CCT entre a Associação Comercial de Portimão e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, e 38, de 15 de Outubro de 1988.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

Cláusula 2.ª

Vigência

1, 2 e 3 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

4 — A presente tabela produz efeitos a partir de 1 de Maio de 1989.

Nota. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se como a redacção do CCT em vigor.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Graus	Remunerações
A	49 500\$00
B	44 900\$00
C	43 500\$00
D	40 500\$00
E	37 500\$00
F	33 000\$00
G	30 300\$00
H	28 500\$00
I	24 600\$00
J	19 500\$00
L	18 000\$00
M	16 000\$00
N	15 000\$00

Faro, Maio de 1989.

Pela Associação Comercial de Portimão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Faro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 12 de Junho de 1989.

Depositado em 25 de Setembro de 1989, a fl. 147 do livro n.º 5, com o n.º 366/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARAC — Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representantes pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias nele previstas e constantes no anexo I, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

4 — A presente tabela de remunerações mínimas e restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Julho de 1989.

CAPÍTULO VII

Deslocações

Cláusula 28.ª

Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir consignados:

- a)
- b) Para as deslocações superiores a cinco dias a um subsídio de deslocação no montante de 840\$ diários, quando o trabalhador for deslocado para fora do País, ou de 510\$, se a deslocação ocorrer no País, mas fora da localidade onde se situa o seu local de trabalho, exceptuando-se os trabalhadores de Lisboa e Porto, que nada terão a auferir em deslocação dentro da Grande Lisboa e do Grande Porto;
- c)
- d)

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Director de serviços Director financeiro (<i>controller</i>) Director comercial (chefe de vendas no País e no estrangeiro)..... Director de operações (chefe de operações no País).....	75 750\$00
II	Auditor Chefe de zona Chefe de manutenção de frota no País Analista de informática Chefe de departamento (serviço ou divisão) Chefe de sector de aluguer a longo prazo..... Adjunto do director financeiro (adjunto de <i>controller</i>) Adjunto de chefe de vendas no País e no estrangeiro	67 400\$00
III	Chefe de vendas de zona Adjunto de chefe de zona Chefe de manutenção de frota de zona Chefe de oficina.....	62 400\$00
IV	Adjunto de chefe de manutenção de frota de zona Chefe de estação Chefe de secção Electricista-chefe Metalúrgico-chefe (pintor/bate-chapas/mecânico) Contabilista Técnico de formação..... Técnico de publicidade Programador de informática	60 500\$00
V	Monitor Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal..... Recepcionista principal..... Programador mecanográfico Electricista principal Metalúrgico principal (pintor/bate-chapas/mecânico)	58 000\$00
VI	Caixa..... Escriturário de 1. ^a Recepcionista de 1. ^a Operador de informática Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico..... Perfurador-verificador/operador de posto de dados (mais de quatro anos)..... Electricista de 1. ^a Pintor de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de pesados	54 500\$00
VII	Fiel de armazém..... Cobrador Escriturário de 2. ^a Motorista de ligeiros	49 600\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
VII	Preparador-transportador Telefonista Recepcionista de 2. ^a Perfurador-verificador/operador de posto de dados (menos de quatro anos)..... Entregador de ferramentas..... Electricista de 2. ^a Pintor de 2. ^a Bate-chapas de 2. ^a Mecânico de 2. ^a	49 600\$00
VIII	Recepcionista estagiário Contínuo maior de 21 anos Praticante do 2.º ano..... Lubrificador Lavador Trabalhador de limpeza Preparador-transportador estagiário do 2.º ano Escriturário de 3. ^a Estagiário do 2.º ano	42 300\$00
IX	Estagiário do 1.º ano Ajudante de lubrificador Contínuo menor de 21 anos Preparador-transportador estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano.....	36 500\$00
X	Paquete do 4.º ano..... Aprendiz de electricidade do 4.º ano Aprendiz de metalúrgico do 4.º ano	28 900\$00
XI	Paquete do 3.º ano..... Aprendiz de electricista do 3.º ano Aprendiz de metalúrgico do 3.º ano	26 000\$00
XII	Paquete do 2.º ano..... Aprendiz de electricista do 2.º ano Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano Paquete do 1.º ano..... Aprendiz de electricista do 1.º ano Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano	23 650\$00

Lisboa, 11 de Setembro de 1989.

Pela ARAC — Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços Centro-Norte;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 19 de Setembro de 1989.

Depositado em 26 de Setembro de 1989, a fl. 147 do livro n.º 5, com o n.º 369/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a INACA — Indústria Nacional de Couro Aglomerado, L.^{da}, e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o referido sindicato e outro.

Cláusula 1.^a

A INACA — Indústria Nacional de Couro Aglomerado, L.^{da}, com sede em São João da Madeira, e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto acordam entre si a adesão da primeira outorgante às alterações ao CCT aplicáveis à indústria de curtumes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1989, na sequência e pelos fundamentos constantes dos acordos de adesão anteriores, sendo o último publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1988, p. 1305.

Cláusula 2.^a

Este acordo produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1989.

São João da Madeira, 14 de Agosto de 1989.

Pela INACA — Indústria Nacional de Couro Aglomerado, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

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

Celso Ferreira de Castro.

Entrado em 25 de Setembro de 1989.

Depositado em 28 de Setembro de 1989, a fl. 148 do livro n.º 5, com o n.º 370/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro e entre as mesmas associações patronais e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Integração em níveis de qualificação.

Integração em níveis de qualificação do «ajudante de fogueiro», cuja definição de funções consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1988, e do «chefe de brigada de vulgarizadores e colhedores de amostras» e «operador de computador fabril», cuja definição de funções consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro de 1989, e 9, de 8 de Março de 1989:

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

Chefe de brigada de vulgarizadores e colhedores de amostras.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Ajudante de fogueiro.

Profissões integradas em dois níveis

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de computador fabril.