

Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.^a SÉRIE

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

Preço 135\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 55	N.º 7	P. 269-322	22 - FEVEREIRO - 1988
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A. — Autorização para laboração contínua	271
— Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	271
— SIVA — Sociedade de Importação de Veículos Automóveis, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	272
— António Figueiredo, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	272

Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social — Deliberação da comissão técnica tripartida	273
---	-----

Portarias de extensão:

— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros	274
— Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal	275
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária	275
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas	275
— Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria)	276
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outro	276
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e a respectiva alteração	276
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros	277
— Aviso para PE dos AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e suas posteriores alterações e entre a mesma empresa e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e suas posteriores alterações	277

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas	Pág. 277
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras	308
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro — Alteração salarial e outras	312
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros — Alteração salarial e outra	314
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial e outra	315
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outra	315
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Alteração salarial	316
— CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e actividades similares e outros — Alteração salarial e outras	317
— AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras	320
— CCT para os Fabricantes de Material Eléctrico e Electrónico — Alteração da composição da comissão paritária	322

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

Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A. — Autorização para laboração contínua

Despacho conjunto

Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A., com indústria transformadora de cortiça, sede social e local de trabalho em Portalegre, Largo do Jardim Operário, requereu autorização para laborar continuamente no seu sector de aglomerado branco — secções de trituração e fornos.

Esta unidade fabril carece de laboração por turnos, no sector em causa, dada a presente aglomeração de serviço, sendo urgente um rápido escoamento da matéria-prima transformadora, de modo a serem cumpridos prazos de entrega para o estrangeiro. Caso contrário, correr-se-ia o risco de anulação das transacções, por incumprimento de prazos de entrega.

Por outro lado, e por razões de ordem técnica, os turnos neste sector não têm viabilidade de sobreposição, sendo ainda necessário, para rentabilidade do equipamento instalado e produtividade e repouso das equipas respectivas, uma determinada duração de trabalho (conforme com os respectivos princípios legais) e rotatividade nos turnos, a cuja mudança se seguem dois dias de descanso semanal.

Estes requisitos, que aliás foram ensaiados com êxito, só poderão verificar-se no regime de laboração contínua, já implantado neste sector, em unidades transformadoras congêneres.

Uma vez que os trabalhadores envolvidos, actualmente à volta de meia centena, deram a sua concordância por escrito e que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho e o ministério da tutela não viram no requerido qualquer inconveniente, não estando o mesmo vedado pelo i.r.c.t. aplicável (CCT para a indústria corticeira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1978), é autorizada a Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A., com sede social e unidade fabril transformadora de cortiça em Portalegre, Largo do Jardim Operário, a laborar continuamente no sector de aglomerado branco — secções de trituração e fornos.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 27 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A firma Sociedade Corticeira Robinson Bros, S. A., com sede e local de trabalho em Portalegre, Largo do Jardim Operário, e com indústria transformadora de cortiça vem requerer a redução da duração do trabalho, no sector de trituração e fornos do aglomerado branco, para 42,115 horas semanais, em média ponderada e proporcional, no cômputo anual, já que os respectivos trabalhadores, laborando em ciclos de seis dias a oito horas diárias, a interrompem, na mudança de turno, por dois dias de descanso semanal seguidos. A referida média resulta da desconformidade dos dias de trabalho com a sequência semana/mês/ano, correspondendo ao factor 2,190 a dividir pelas 52 semanas/ano.

O regime normal da duração semanal do trabalho, de acordo com o i.r.c.t. aplicável — CCT para a indústria corticeira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1978 — é de 45 horas semanais, distribuídas de segunda-feira

a sexta-feira, ou de segunda-feira a sábado, em regime de três turnos.

A requerente, que igualmente solicitou autorização para laborar continuamente no referido sector de trituração e fornos do aglomerado branco, fundamenta o seu pedido na necessidade do trabalho por turnos, dada a aglomeração de serviço naquela secção, urgindo dar rápido escoamento por forma a satisfazer a sua carteira de encomendas, com marcação de datas pelos clientes estrangeiros, que, sem aquele regime, poderá ser anulada por incumprimento de prazos de entrega.

Por outro lado, por razões de ordem técnica e aproveitamento correcto do equipamento instalado, não é viável qualquer sobreposição de turnos, havendo necessidade de uma regular e constante permanência das equipas, quer na duração de trabalho, quer na rotatividade e marcação de duas folgas semanais seguidas, para melhor repouso dos trabalhadores.

Nestes termos, obtendo-se com o regime pretendido, como atrás descrito, a média anual ponderada de

42,115 horas semanais, não havendo incompatibilidade com o desenvolvimento económico da requerente e da actividade que prossegue, verifica-se também a inexistência de quaisquer prejuízos tanto para a empresa como para os trabalhadores envolvidos (cerca de cinco dezenas).

Aliás, os interessados, que vêm de praticar já a duração horária que ora se formaliza, deram a sua concordância por escrito.

Atendendo-se, finalmente, a que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente no requerido, é autorizada a Sociedade

Corticeira Robinson Bros, S. A., com sede e local de trabalho em Portalegre, Largo do Jardim Operário, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, e ao abrigo do despacho de delegação de competências de S. Ex.ª o Ministro do Emprego e da Segurança Social de 17 de Agosto de 1987, a alterar os limites da duração horária dos seus trabalhadores do sector de trituração e fornos do aglomerado branco, em regime de turnos rotativos, para a média ponderada anual de 42,115 horas semanais.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 1988. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Carlos Goulão Serejo*.

SIVA — Sociedade de Importação de Veículos Automóveis, L.ª — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa SIVA — Sociedade de Importação de Veículos Automóveis, L.ª, com sede e local de trabalho na Estrada de Alfragide, Amadora, está subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do CCT para o comércio automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982.

Em conformidade com a sua cláusula 55.ª, esta convenção estabelece uma duração de trabalho semanal de 39 horas para os empregados de escritório, 44 horas para os empregados de comércio e armazém, 42 horas para os telefonistas e cobradores e 45 horas para os restantes trabalhadores, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Com fundamento na reestruturação da empresa, com vista à sua modernização e adequação às realidades actuais, e bem assim melhor harmonização do período de laboração de todos os sectores, a requerente pretende a redução daqueles períodos semanais para uma duração do trabalho semanal de 37 horas e 30 minutos, mantendo-se o descanso complementar ao sábado e o descanso semanal ao domingo.

Os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente no pretendido e os trabalhadores interessados deram a sua concordância, por escrito. Ademais o regime pretendido não afecta o regular desenvolvimento da actividade económica prosseguida pela requerente, não havendo qualquer prejuízo para os trabalhadores.

Assim, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, e ao abrigo do despacho de delegação de competências de S. Ex.ª o Ministro do Emprego e da Segurança Social de 17 de Agosto de 1987, é autorizada a firma SIVA — Sociedade de Importação de Veículos Automóveis, L.ª, com sede e local de trabalho na Estrada de Alfragide, Amadora, a alterar os limites da duração semanal do trabalho previstos na cláusula 55.ª do CCT para o comércio automóvel, in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 29 de Outubro de 1982, para 37 horas e 30 minutos, igualmente por semana, mantendo-se o descanso complementar aos sábados e o descanso semanal aos domingos.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1988. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Carlos Goulão Serejo*.

António Figueiredo, L.ª — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A firma António Figueiredo, L.ª, com sede e local de trabalho na Rua de Alexandre Herculano, 21, em Guimarães, encontra-se subordinada, quanto às suas re-

lações laborais, ao CCT do comércio grossista têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978.

Esta convenção, de conformidade com a sua cláusula 17.ª, estabelece uma duração de trabalho semanal

normal de 43 horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

Com fundamento em que, de há anos, os trabalhadores vêm praticando um regime horário de duração semanal inferior ao estabelecido contratualmente, ou seja:

Sector administrativo — 37 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

Sector comercial (armazém) — 40 horas, igualmente distribuídas de segunda-feira a sexta-feira,

requereu a redução daquela duração para os períodos semanais descritos, os quais, não implicando qualquer redução na retribuição mensal correspondente e legal, não afectaram o regular desenvolvimento da actividade comercial prosseguida e não trouxeram qualquer prejuízo para os trabalhadores, que se declararam concordantes, por documento escrito.

Nestes termos, e dado que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente no pretendido, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, e conforme o despacho de delegação de competências de S. Ex.ª o Ministro do Emprego e da Segurança Social de 17 de Agosto de 1987, é autorizada a firma António Figueiredo, L.^{da}, grossista têxtil, com sede e local de trabalho em Guimarães, Rua de Alexandre Herculano, 21, a alterar os limites da duração semanal do trabalho de 43 horas para 37 horas e 30 minutos no sector administrativo e para 40 horas no sector comercial (armazém), distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, com descanso complementar em todo o dia de sábado e descanso semanal ao domingo.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 1988. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Carlos Goulão Serejo*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social Deliberação da comissão técnica tripartida

No dia 12 de Novembro de 1987, reuniu-se no 6.º andar do Ministério do Emprego e da Segurança Social, Praça de Londres, 2, a comissão técnica tripartida prevista na base LV da PRT para os trabalhadores ao serviço das instituições particulares de solidariedade social, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, a fim de se pronunciar sobre a criação da profissão de auxiliar de ocupação de idosos.

Estiveram presentes todos os elementos que integram a comissão técnica tripartida, constituída por despacho de S. Ex.ª o Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional de 16 de Julho de 1986, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, com duas alterações publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 1986, e 29, de 8 de Agosto de 1987.

Foi deliberado por maioria, com voto contra do representante da FETESE — Federação dos Sindicatos

dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, criar a profissão de auxiliar de ocupação de idosos, bem como proceder à sua integração na PRT nos seguintes termos:

ANEXO I

Definição de funções

Auxiliar de ocupação de idosos. — O trabalhador cuja actividade se exerce exclusivamente na área de ocupação dos tempos livres: coadjuva ou organiza actividades de ocupação de tempos livres para idosos; acompanha a evolução que a ocupação vai operando nas relações dos utentes entre si; colabora na integração dos idosos na instituição; apoia actividades de grupo de carácter recreativo e cultural. A sua actividade é orientada e coordenada pelo técnico competente (técnico de serviço social, terapeuta ocupacional, psicólogo) ou, na falta deste, integrada no plano de actividades da instituição.

ANEXO II

Condições específicas

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício das funções de auxiliar de ocupação de idosos a titularidade do curso geral do ensino secundário ou equiparado e formação complementar adequada.

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores com a profissão de auxiliar de ocupação de idosos considera-se feita, a título experimental, por um período de 60 dias.

2 — Mediante acordo escrito, o período experimental do auxiliar de ocupação de idosos poderá ser elevado até 180 dias.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Auxiliar de ocupação de idosos.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

GRUPO XIII

Auxiliar de ocupação de idosos

Pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Ministério da Educação:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Ministério da Saúde:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Instituições Particulares de Solidariedade Social:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Associações Sindicais:

(Assinaturas ilegíveis.)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, nesta mesma data publicada.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do citado preceito e diploma legal tornará a convenção extensiva, no território nacional:

- 1) A todas as entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade regulada na convenção (indústria de tanoaria) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas;
- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

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

Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores-das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal

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 alteração salarial do CCT mencionado em título e publicado neste Boletim do Trabalho e Emprego.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito tornará a convenção aplicável:

- a) A todas as entidades patronais que se dediquem ao fabrico de armações para óptica ocular não inscritas na associação patronal outorgante da convenção que exerçam a sua actividade na área nela estabelecida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária

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 PE da convenção colectiva de trabalho em epígrafe e nesta data publicada.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as condições de trabalho extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas filiados na associação sindical signatária, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, na área da convenção, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas das profissões e categorias profissionais previstas não filiados na associação sindical signatária.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão da alteração salarial mencionada em título, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1988.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal tornará a alteração extensiva, no território nacional, às relações de trabalho entre entidades patronais do sector económico regulado não filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiados na associação sindical outorgante.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 do CCT mencionado em título, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável.

A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu a actividade económica regulada na convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal signatária já abrangidas pela convenção.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais e Costeiros e outro

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das alterações ao CCT mencionadas em epígrafe e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987:

- a) Por um lado, a todas as entidades que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam em todas as áreas navegáveis e portos comerciais do território continental — na área de jurisdição das capitania dos portos — a actividade de tráfego fluvial, não para fins próprios, mas para executar transportes de outrem, nomeadamente com:
 - Embarcações não motorizadas para transporte de mercadorias;
 - Embarcações motorizadas para transporte de mercadorias;
 - Embarcações adstritas ao serviço de reboque e lanchas transportadoras;
 - Embarcações, motorizadas ou não, adstritas a serviços específicos ou não classificados;
- b) Por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no aludido CCT, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes ao serviço de entidades patronais filiados na associação patronal celebrante.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e a respectiva alteração

Nos termos e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986, e respectiva alteração inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará extensiva, no território nacional, as disposições em vigor do CCT entre a Associação Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1986, e da alteração inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987, a todas as entidades patronais que não estando filiadas na associação patronal outorgante exerçam a actividade económica por aqueles abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical celebrante ao serviço de empresas inscritas na associação patronal signatária.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 extensão das alterações ao CCT mencionado em título, nesta data publicado, por forma a torná-lo aplicável a todas as empresas que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade económica nela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Aviso para PE dos AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e suas posteriores alterações e entre a mesma empresa e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e suas posteriores alterações.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de PE das convenções mencionadas em epígrafe, nos seguintes termos:

As condições de trabalho constantes do AE entre a CEL-CAT — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro e suas posteriores alterações, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1985, e 4, de 29 de Janeiro de 1988, bem como as condições de trabalho constantes do AE entre a mesma empresa e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e suas posteriores alterações, publicados, respectivamente, nos mesmos *Boletim* serão extensivas, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, a todos os trabalhadores ao serviço da empresa das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não abrangidos por aqueles acordos de empresa, por não serem representados pelas associações sindicais outorgantes, em virtude de não serem sindicalizados ou de serem representados por outras associações sindicais.

Nos termos do n.º 6 do referido artigo 29.º, podem os interessados deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas

CAPÍTULO I

Cláusula 2.ª

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Âmbito

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se aos distritos de Évora, Beja, Setúbal, Portalegre e Faro.

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 e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham

por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pela associação patronal signatária — Associação de Agricultores ao Sul do Tejo e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária — SETAA, Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas de remuneração mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de doze meses, sendo revistas anualmente.

3 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente contrato pode ser denunciado decorrido dez meses sobre a sua publicação em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária ou de vinte meses, tratando-se de 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.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo I), entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 14 anos, os quais atingem o ordenado por inteiro aos 18 anos;

- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-á as disposições constantes no número anterior.

Cláusula 6.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com o carácter permanente, eventual, sazonal ou a prazo.

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

3 — Os trabalhadores contratados como eventuais ou sazonais passarão a permanentes logo que completem oito meses de trabalho consecutivo ou 230 dias descontínuos por ano na mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratados a prazo nos termos da lei em vigor, devendo neste caso o contrato assumir a forma escrita.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de quinze dias, salvo para os trabalhadores especializados que será de 30 dias. Para quadros e chefias poderá tal prazo ser alargado até seis meses, mas neste caso, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou antes, se a empresa o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 8.^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 de admissão, conhecimento expresso por es-

critério de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente a ocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da 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, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhe-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada ao trabalhador, ouvido o delegado sindical ou representante do sindicato.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções do anexo II e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

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

3 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente, através da comissão paritária, o estudo adequado a uma análise e qualificação das funções eventualmente não contempladas neste CCT, de forma a integrá-las no mesmo.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

A legislação sobre quadros de pessoal será regulada pela lei geral em vigor.

Cláusula 11.^a

Promoções e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a uma escala superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontravam classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício de funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação

profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão a retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a um nível de retribuição mais elevado deve ser dada preferência aos trabalhadores com a categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estrangeiros à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que nela seja necessário efectuar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 12.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e 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 possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenham serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
- m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários indicando os dias de descanso semanal;
- n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
- o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

Cláusula 13.^a

Higiene e segurança

1 — Deverão as entidades patronais segurar todos os trabalhadores de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2 — O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para e do trabalho.

3 — Prevenir os riscos profissionais do trabalho agrícola, nomeadamente acidentes e doenças profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e a organização sindical respectiva.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
- e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;
- f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
- h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual deverá ser dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional.
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha a autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

A empresa ou entidade patronal deverá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto.

Cláusula 18.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de 45 horas, sem prejuízo de períodos de menor duração que já venham a ser praticados.

2 — A duração de trabalho normal não poderá exceder as nove horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Mediante acordo das partes, poderão ser observadas cinco horas de trabalho no primeiro período de sábado, desde que esse período de trabalho não se prolongue para além das 13 horas. Neste regime de horário, a duração do trabalho nos restantes dias da semana não poderá exceder as oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

4 — Poderá ainda ser observado trabalho no segundo período de sábado, desde que as condições e necessidades da empresa o justifiquem e mediante acordo das partes. Neste caso o trabalhador receberá o valor das horas efectuadas acrescido das percentagens previstas na cláusula 26.^a

5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo à empresa.

Cláusula 21.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 22.^a

Funções de horário livre

Os trabalhadores cujas funções normais o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de gado, guardas de propriedade, caseiro e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal, em regime de horário de trabalho livre, mas sem prejuízo de, por cada seis dias de trabalho seguido, ter direito a gozar o sétimo como descanso obrigatório, não prejudicando também o direito a férias e feriados.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

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

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

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

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;

- b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral e colectivo solicitadas ou acordadas com os trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Condições de prestação de trabalho extraordinário

1 — Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CTT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias, só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo de prestação do trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de 30 minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário para os motoristas de agricultura far-se-á no livrete próprio, o qual pode ser fornecido pelo sindicato outorgante deste CCT.

Cláusula 25.^a

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes limites máximos:

- a) Dez horas semanais;
- b) 160 horas anuais.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) Primeira hora em cada dia — 50 %;
- b) Segunda hora em cada dia — 75 %;
- c) Restantes horas em cada dia — 100 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como aqueles cujas funções normais silvo-agro-pecuárias exijam prestação de trabalho sem

obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito à seguinte remuneração especial pagas em dinheiro:

- a) Para os tratadores e guardadores de gado 35 % da retribuição mensal base;
- b) Para os restantes trabalhadores 20 % da retribuição mensal base;
- c) Estas retribuições mensais integram inclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;
- d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista na alínea a), optar por polvilhal nas seguintes condições:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 5 vacas e 1 novilha e as respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

Em caso de afilhador, 7 % das crias das porcas por cada afilhação;

- e) Aos trabalhadores guardadores de gado que optem por número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior, serão atribuídas retribuições inferiores à que se encontra descrita no grau 15 do anexo III do presente CCT, de forma a ser mantida a equitatividade entre retribuições e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entre as partes interessadas.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno desde que este seja igual ou superior a três horas.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 30 % sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste CCT seja também considerado trabalho extraordinário. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho extraordinário e ao trabalho nocturno.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1 — Poderá ser prestado trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado, ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dia 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 da entidade patronal e o trabalhador.

4 — Para além do descanso compensatório a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos valores previstos na cláusula 26.^a mais um acréscimo de 100 %.

Cláusula 30.^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 à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída 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 estes direito a receber metade do salário correspondente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 31.^a

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 32.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — as não compreendidas nas alíneas anteriores.

Cláusula 33.^a

Garantias dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal:

- a) De transporte, se não for fornecido, até ao máximo de 30\$/km;
- b) Alimentação até ao valor de 450\$/refeição e 125\$/pequeno-almoço;

c) Considera-se hora de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;
Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

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

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;
- c) Subsídio de deslocação correspondente a 30 % do salário/dia;
- d) Alojamento e uma comparticipação de 50 % nas despesas de alimentação, devidamente justificadas;
- e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou de doença de cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

Cláusula 35.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

Cláusula 36.^a

Meio de transporte dos deslocados

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — 0,30 do preço que vigorar da gasolina normal;
- b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço que vigorar da gasolina utilizada.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado em outras deslocações.

Cláusula 37.^a

Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência serão cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à Previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovados o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita, pelo médico ou a deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas com o funeral para o local a indicar pela família, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local do falecimento e todas as referentes aos trâmites legais.

Cláusula 38.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador nesta situação tem direito ao pagamento da viagem de ida e volta entre o local em que se encontre e a sua residência habitual para o gozo das suas férias.

2 — O tempo gasto na viagem não entrará no cômputo das férias.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 39.^a

Conceitos de retribuição

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal, seja qual for a sua denominação ou o seu modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos susceptíveis de serem avaliados em dinheiro e fixados neste CCT, que não são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar, quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais do anexo III.

3 — O trabalho sazonal é remunerado de acordo com a tabela do anexo IV, tendo em consideração os níveis de enquadramento nela indicados, correspondentes às mesmas categorias dos mesmos níveis do anexo III.

4 — O salário diário a praticar de acordo com o anexo IV deve ter em conta as partes proporcionais relativas a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 40.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária, sempre entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

2 — Qualquer outro modo ou prazo de pagamento, de acordo com os usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado até ao último dia do período a que se refere.

3 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, de onde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

Remuneração e abonos de família

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições de trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos como retribuição os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

Cláusula 42.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

Cláusula 43.^a

Deduções no montante das remunerações mínimas

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

- a) Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;

- b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de descontos não poderão ultrapassar, respectivamente:

- a) Por habitação, até 5 %/mês da retribuição mensal base;
- b) Por água doméstica, 10 % do valor pago por habitação;
- c) Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10 % do valor pago pela habitação;
- d) Até \$40 metro quadrado ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos de produção directa da empresa que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço de valor médio na zona, deduzido de 25 %.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior e de nenhum modo esse pagamento poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

5 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que por funções de guarda ou vigilante, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento do alojamento, água e electricidade.

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadram na cláusula 22.^a e que devido aos usos e costumes tenham participação de algum modo como: gado, prémio de produção, etc. Nesse caso não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

Cláusula 44.^a

Retribuição hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos meses de serviço 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 do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos Serviços-Médicos Sociais, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos duodécimos do subsídio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês cível em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.^a

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao montante recebido de férias.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído um abono mensal para falhas de 1300\$/mês enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores atrás referidos sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de

antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 1250\$ cada uma.

2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição de remuneração.

Cláusula 49.^a

Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito a um subsídio de 2100\$/mês.

2 — Sempre que sob a sua orientação tenham trabalhadores que recebam uma remuneração mais elevada, terão direito a essa remuneração mais o respectivo subsídio.

3 — Sempre que um trabalhador exerça essas funções temporariamente, receberá o subsídio proporcional ao tempo do exercício dessas funções, caso esse período não ultrapasse dois terços. No caso contrário, receberá o subsídio por inteiro.

4 — O subsídio de chefia integra para todos os efeitos a retribuição do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Condições especiais

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhe são devidos a título de serviços prestados durante um período de um ano anterior à falência ou liquidação, quer para os salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhe são devidos no decurso desses processos legais.

2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores de situação de maior favorabilidade que conste na legislação na altura em vigor.

3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a quota-parte.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por semana, a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar, imediatamente antes ou depois daquele.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

Cláusula 52.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativos: poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

Cláusula 53.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 30 dias de calendário, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

- a) As férias serão obrigatoriamente gozadas entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) As férias poderão ser gozadas num único período, com início no dia 1 de cada mês, preferencialmente, ou numa segunda-feira.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por dois ou três períodos, desde que cada período não seja inferior a sete dias consecutivos.

6 — No caso de gozo de férias em mais do que um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias são pagos por inteiro antes do início do período mais longo das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias consecutivos.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

Cláusula 54.^a

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, e o trabalhador reconheça a validade da fundamentação invocada.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 55.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessão do impedimento.

4 — Nos casos previstos no n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessão do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do início do impedimento.

Cláusula 56.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada, considerar-se-ão aquelas interrompidas e não gozado o período em falta.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do 1.º trimestre.

Cláusula 58.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias devido ao trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito a gozar efectivamente as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 59.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 60.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou 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 62.^a

Definição de falta

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

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

3 — O somatório da ausência a que se refere no número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

Cláusula 64.^a

Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau de linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável, para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos	Três dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de trabalhadores Subcomissão de trabalhadores ... Comissão coordenadora	40 horas mensais 8 horas mensais 50 horas mensais	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
c) No exercício de funções de previdência	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	
d) No exercício de funções de bombeiros	Até ao limite do tempo indispensável	A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por escrito autenticado do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
7 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores. b) Reuniões convocadas pela comissão intersindicatos ou sindicatos.	Até quinze horas por ano Até quinze horas por ano	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além do das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:	O que for considerado indispensável	Apresentação da baixa dos Serviços Médico-Sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados, dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar; e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	O indispensável	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, as faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos da comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
10 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à colheita de sangue.
11 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.	—	—

Cláusula 65.^a

Efeitos de faltas justificadas

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

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

a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referido no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.^a;

- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.ª;
- c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à Previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 66.ª

Efeitos de 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 abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

Cláusula 67.ª

Efeitos de faltas no direito a férias

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de dez dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

Cláusula 68.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

Cláusula 69.ª

Suspensão temporária de contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 70.ª

Licença sem retribuição nos contratos com prazo

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — Tal licença ou suspensão de contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 71.ª

Direitos especiais das mulheres

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são

assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes, sem prejuízo, em qualquer caso, nomeadamente, da garantia do lugar, período de férias ou de qualquer benefício concedido pela entidade patronal.

2 — Durante o período da gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — As trabalhadoras grávidas, avisando previamente a entidade patronal, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

4 — No período de parto, à concessão de uma licença de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Os restantes 30 dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto. A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto.

5 — No caso de aborto pré-natal ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nas alíneas anteriores será determinado pelo médico, em função das condições de saúde da trabalhadora, no mínimo de 30 dias.

6 — Durante a licença referida nos números anteriores a mulher trabalhadora terá direito a que a entidade patronal lhe adiante mensalmente o subsídio de previdência a que tenha direito, que será reembolsado por inteiro logo que se verifique o seu pagamento pela Previdência.

7 — Após o parto e sem prejuízo da retribuição, concessão de dois períodos por dia, até uma hora cada um, para amamentação e assistência ao filho, até à idade de um ano.

8 — Caso a mãe trabalhadora não utilize os dois períodos referidos no número anterior, terá direito a um subsídio de amamentação de valor nunca inferior ao da retribuição de uma hora diária.

Cláusula 72.^a

Direitos especiais para trabalhadores estudantes

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

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

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

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

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao serviço nos termos legais.

2 — A entidade exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

Cláusula 76.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis 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 têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

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

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências 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, doze dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave, poderá atingir vinte dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

Cláusula 77.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 78.^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 77.^a 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 88.^a, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 86.^a

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

Cláusula 79.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 77.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 86.^a, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 88.^a ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 80.^a

Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho, por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c) No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;
- g) A entidade patronal ou quem por ele for delegado, deverá ponderar todas as circunstâncias,

fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

- h) A decisão do processo, quando for no sentido de despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea f), só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até dez dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea b), do n.º 3.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 82.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste 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 do 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 da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 81.^a, desde que haja acordo da entidade patronal.

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

Cláusula 83.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a entidade patronal o receber.

Cláusula 84.^a

Rescisão pela empresa com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

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

Cláusula 85.^a

Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos

do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- 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) Inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;
- f) Redução anormal de produtividade do trabalhador;
- g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- h) Incitação à indisciplina;
- i) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- j) Ofensas corporais ou à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;
- k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 86.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.^a às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalhos para outra entidade patronal, 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 88.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 87.^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 culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais ou à sua honra ou dignidade;
- g) Alterações das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 88.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 87.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

Cláusula 89.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

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

3 — Se o trabalhador abandonar o trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a entidade patronal para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos e ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinada pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 90.^a

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitam para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 88.^a, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XI

Actividade sindical

Cláusula 91.^a

Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT entende-se por:

- a) Delegado sindical, o representante do sindicato na empresa;
- b) Comissão sindical, organização de delegados sindicais do mesmo sindicato.

Cláusula 92.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 24 horas.

4 — As reuniões referidas nos termos do n.º 2 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com 48 horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 só poderão ser convocadas pelo sindicato. Este comunicá-las-á à empresa e aos trabalhadores, de acordo com os prazos fixados, indicando a data e horas em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com os trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão de se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 93.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos

interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

5 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejarem.

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

Cláusula 94.^a

Número de delegados sindicais

O número de delegados sindicais em cada empresa será de um por cada 50 trabalhadores sindicalizados, até ao limite máximo de dez delegados.

Cláusula 95.^a

Instalações

As empresas, desde que tenham condições, colocam à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XII

Qualificação de funções

Cláusula 96.^a

Conceito

A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão na área dos recursos humanos que consiste em analisar e avaliar as funções para determinar o seu valor relativo. Estas avaliações devem servir de base a uma estrutura equilibrada de salários.

Cláusula 97.^a

Conceito base

1 — Constituem elementos integrantes do método o posto de trabalho, a análise de funções, a descrição de

tarefas, a função, a ficha de categoria, o perfil profissional, a carreira profissional, a análise de exigências, a avaliação de exigências (qualificação de funções), a observação directa, a entrevista, o questionário, a profissão, a operação, a tarefa e o manual.

2 — O posto de trabalho é o ambiente ou meio de trabalho definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um objectivo predeterminado num processo laboral concreto, bem como pelo respectivo local e condições de execução, pelos equipamentos e materiais utilizados e pelas relações sociais implicadas, e cuja realização é atribuída individualmente a um titular.

3 — A análise de funções consiste no estudo, levantamento e descrição das tarefas e respectivas condições de trabalho e na análise de exigências das diversas funções, segundo métodos e técnicas próprias e de acordo com um objectivo bem determinado (organização, recrutamento e selecção, formação profissional, qualificação de funções, etc.).

4 — A descrição de tarefas compreende a exposição sumária e detalhada das tarefas atribuídas a uma função, ou posto de trabalho, ordenadas sistematicamente numa sequência cronológica e ou de processo de circuito de laboração ou de fabrico, da natureza e métodos empregados para levá-los a cabo e, sendo caso disso, das matérias-primas, instalações, ferramentas e utensilagem necessária para o efeito.

5 — A função é o conjunto de tarefas definidoras de identidade funcional de um ou diversos postos de trabalho inseridos numa determinada actividade ou serviço e que exigem dos respectivos titulares semelhantes níveis de conhecimentos técnicos, capacidades e aptidões profissionais.

6 — A ficha de categoria é um documento que contém de forma organizada um conjunto de dados desenhando uma imagem tanto quanto possível completa e nítida de cada categoria, bem como o respectivo enquadramento, condições de ingresso e acesso, condições de execução do trabalho, remunerações, etc.

7 — O perfil profissional é o estudo sobre uma função que engloba o seu enquadramento na categoria e carreira, uma descrição de tarefas e uma definição das respectivas exigências profissionais e psicológicas, de molde a proporcionar a sua imagem precisa para efeitos de recrutamento e selecção de pessoal.

8 — A carreira profissional é um conjunto de funções (ou áreas de actividade profissional) com idêntica natureza de trabalho distribuída por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em responsabilidade e a que se pode ascender mediante formação programada e segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito e outros.

9 — A análise de exigências compreende a caracterização e definição sistemática de conhecimentos, capacidades humanas e aptidões, intelectuais e físicas, necessárias ao cabal desempenho do conjunto de tarefas e comportamento identificadores de um determinado posto de trabalho ou de uma função.

10 — A avaliação de exigências (qualificação de funções) compreende a estimação do valor social e técnico dos postos de trabalho ou das funções entre si a partir de uma análise e comparação sistemática, qualitativa e quantitativa, das respectivas exigências e visando uma classificação e hierarquização das mesmas.

11 — A observação directa é um método de análise de tarefas que consiste na visualização directa e *in loco* de um posto de trabalho. Este método só é possível ser utilizado quando as operações são simples e o processo de execução facilmente apreensível.

12 — A entrevista é um método de análise de funções que, utilizando as técnicas do relacionamento pessoal e do diálogo do técnico que analisa o posto de trabalho e o respectivo titular e ou seus superiores hierárquicos, visa estimular o entrevistado a proceder à descrição da sua actividade profissional exemplificada ao vivo, procurando o entrevistador que seja desenvolvido e ou adaptado a plano prévio de questões concebido para o estudo e levantamento das tarefas e suas exigências, de molde a reduzir ao máximo possível a interpretação subjectiva.

13 — O questionário é o método de análise constituído por um conjunto de perguntas escritas, a que o próprio titular do posto de trabalho responde por escrito, as quais terão de ser especificadas e ordenadas de modo a suscitarem no inquirido as respostas mais adequadas aos objectivos de análise.

14 — A profissão é um grupo de ocupações compreendendo tarefas semelhantes ou estritamente aparentes cujo exercício exige qualificações, conhecimento e capacidade semelhantes e que goza ou tende a gozar de um determinado estatuto e prestígio sociais.

15 — A operação é cada uma das parcelas de trabalho, claramente determinável, em que pode decompor uma tarefa e que exige um certo esforço prepositado, físico e ou mental, para a sua realização.

16 — A tarefa é o conjunto de operações de carácter executivo, de adaptação e ou concepção que, integrado num processo laboral desenvolvido numa área de actividade funcional precisa, vise atingir um objectivo bem determinado.

17 — O manual de qualificação de funções é um instrumento da medida que nos vai permitir determinar o valor relativo de cada função.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 98.^a

Definição e objectivos

1 — Será criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

Quatro representantes da associação patronal;
Quatro representantes da associação sindical.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito a voto, dois assessores técnicos por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho pelas partes, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da publicação do CCT.

5 — A comissão paritária será considerada constituída após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com a identidade dos seus componentes, nos termos legais.

6 — A comissão paritária será convocada por qualquer das partes com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência. Na convocatória, que será sempre remetida em carta registada ou telegrama, deverá constar a ordem de trabalhos.

7 — Serão atribuições da comissão paritária:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente CCT;
- b) Interpretar e integrar matérias que constituam lacunas do presente CCT;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias profissionais constantes da análise de funções e consequente qualificação de funções com incidência na estrutural salarial.

8 — As deliberações, que serão tomadas por maioria de três quartos, no prazo máximo de 30 dias, após a reclamação, são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste CCT e obrigando nos precisos termos do mesmo após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

10 — A pedido da comissão paritária poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos serviços regionais do Ministério do Trabalho.

11 — Sempre que a comissão paritária julgue necessário, ou cada uma das partes outorgantes deste CCT, poderão ser solicitados pareceres técnicos aos departamentos competentes do Ministério do Trabalho ou solicitada a intervenção dos Serviços de Conciliação Regionais do Ministério do Trabalho para a eventual resolução da prevenção de conflitos de trabalho, quer a nível colectivo quer a nível individual.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 99.^a

Reclassificação profissional

1 — As empresas deverão, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT, proceder à reclassifica-

ção dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo II.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior, podem os interessados recorrer para o órgão previsto na cláusula 98.^a deste CCT.

3 — A reclassificação prevista no n.º 1 torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 100.^a

Disposições transitórias

1 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

2 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis eventualmente em vigor.

ANEXO I

Condições especiais

Carreira e acesso e enquadramento

Agentes técnicos agrícolas

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

1.1 — Consideram-se 4 graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

Engenheiros técnicos agrários — Profissionais em engenharia

Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharel ou equiparado, habilitados com curso superior de Engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

1.1 — Engenheiros técnicos agrários

Definição:

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas

nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade:

2.1 — Consideram-se 4 graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em engenharia é feita no escalão I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4

Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- a) Terão um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
- d) Terminado o período experimental nas alíneas a) e b) passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhe estão destinadas. Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da

sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III, após um ano naquela categoria.

Condições de admissão e acesso e carreira — Caixeiros, similares e profissionais em armazéns

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de quinze anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — O praticante de armazém será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data de entrada em vigor deste contrato.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo, no caso dos dactilógrafos, de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

Telefonistas

Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:

Não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

2 — Acesso:

Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigida. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem.

1.3 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.4 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinha.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço, no caso de vacatura daquele lugar.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador de electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrotécnico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 passarão à categoria de ajudante após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, como os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

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

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 14 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso

complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

- c) Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior será obrigatoriamente promovido a praticante;
- d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

1.2 — Duração da aprendizagem:

- a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 16 ou 17 anos de idade;
- b) O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido imediatamente a praticante, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

1.3 — Antiguidade dos aprendizes:

- a) O tempo de aprendizagem, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.4 — Promoção dos aprendizes:

Ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — Praticantes:

2.1 — Admissão:

- a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;
- b) São admitidos directamente como praticante os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

2.2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticantes os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.^a decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.^a

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.^a

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.^a, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.^a que se encontrem ao seu serviço.

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a aquisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Adegaireiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Agente técnico agrícola de grau I. — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Agente técnico agrícola de grau II. — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

Agente técnico agrícola de grau III. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualiza-

dos na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

Agente técnico agrícola de grau IV. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

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

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Ajudante de tratador ou de ordenhador. — É o trabalhador que auxilia o tratador ou ordenhador na alimentação, limpeza dos animais, instalações e conservação das vedações.

Alimentador de debulhadora. — 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 das pinhas nos pinhais.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico, electricista ou de construção civil.

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.

Auxiliares. — São os trabalhadores com menos de 18 e mais de 14 anos que auxiliam, coadjuvam e acompanham os trabalhadores principais de cada profissão.

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.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a esco-

lha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caldeireiro ou mestre caldeireiro. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vinícola e bagaceira em caldeira que seja parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Calibrador de ovos. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e 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 executar também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

Carregador e descarregador de sacos. — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

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.

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

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

Chocheiro, tratador/desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emendamento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

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

Encarregado de exploração ou feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos

os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

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

Engarrafador. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem e triagem.

Engenheiro técnico agrário

Grau I:

- Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnicos científicos em ordem à obtenção de bens económicos;
- Faz executar, sob orientação de outro profissional de engenharia ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa ou estabelecimento;
- Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregados e exerce o controle da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

- Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e em conformidade determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes e doenças que ponham em risco a sobrevivência total ou parcial do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar os danos;
- Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento do pessoal eventual;
- Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas de produção que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

- Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores de produção necessários à

obtenção da produção ou produções objecto da empresa;

- b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais de engenharia e outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questões de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados e de promoção e de licenciamento dos empregados da exploração.

Grau IV:

- a) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção em vista ao melhoramento das estruturas produtivas e ou à introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnológicas susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biotipos vegetais e ou animais e promove as transacções com as firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial, sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento e especificidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com os organismos oficiais e profissionais e com os parceiros económicos relacionados com a empresa;
- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e os preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

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

Escriturário:

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em li-

vroas as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário:

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para a informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controle e registo das entradas e saídas de produtos e alfaias.

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

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a produção e ordenamento flo-

restal e exerce funções de simples polícia, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação complementar.

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

Guarda de propriedade. — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

Hortelão/trabalhador horto-florícola/horto-frutícola. — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos horto-frutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos horto-frutícolas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos horto-frutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária:

Grau I. — Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhes são cometidas terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Grau II. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de

actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Grau III. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

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

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsavelmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis

e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e abate de limpezas de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, régua, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

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

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais na agricultura. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas pesadas e respectivas alfaias, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadoras, e para a condução das quais se encontra habilitado.

Ordenhador/tratador de gado leiteiro. — É o trabalhador que procede de maneira manual ou mecânica à ordenha, bem como tem a seu cargo a alimentação, tratamento e vigilância do gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais e eventualmente zelar pela conservação das vedações.

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

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

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

Prático aquícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a cultura das águas, especialmente em piscicultura, ostricultura ou mitilicultura.

Prático limacidícola. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à cultura do caracol.

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

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

Técnico de contabilidade agrícola. — É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas na exploração, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, tais como: redacções de relatórios; cartas; exame e selecção de correspondência; pôr em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibo; escrever em livros próprios as receitas e despesas, bem como outras operações contabilísticas; acessorariamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, actuando também noutras tarefas administrativas.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a dezasseis postos suplementares;

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

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

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

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem 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. — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam um notável dispêndio de esforço físico.

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

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. 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. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

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

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, mondas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

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

Trabalhador indiferenciado. — É o trabalhador que, normalmente coadjuvando o trabalhador agrícola, executa no âmbito da exploração agro-pecuária e silvícola tarefas não especializadas e que, pela sua natureza, exigam um esforço físico menor.

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 orientação do mestre.

Trabalhador de salinas. — É o trabalhador que procede ao ajuntamento 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 ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaias, cuidando da sua manutenção, e para condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

Tratador de gado/guardador ou campino. — É o trabalhador que tem a seu cargo a alimentação, tratamento, guarda e vigilância permanente de gado bovino, equino, suíno ou ovino, bem como proceder à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zelar pela conservação de vedações.

Trabalhador de escolha e secagem de tabaco. — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, transporte para a estufa e demais operações relacionadas com a secagem do tabaco, bem como a escolha e selecção do mesmo depois de seco.

ANEXO III

Remunerações mensais e enquadramento

Quadro de pessoal efectivo

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Engenheiro técnico agrário de grau IV... Licenciado (engenharia/medicina veterinária de grau III.)	78 500\$00
2	Engenheiro técnico agrário de grau III... Licenciado (engenharia/medicina veterinária de grau II.)	65 000\$00
3	Agente técnico agrícola de grau IV Engenheiro técnico agrário de grau II... Licenciado (engenharia/medicina veterinária de grau I.)	60 500\$00
4	Agente técnico agrícola de grau III Engenheiro técnico agrário de grau I ...	51 000\$00
5	Agente técnico agrícola de grau II	46 000\$00
6	Primeiro-escriturário	42 250\$00
7	Agente técnico agrícola de grau I..... Encarregado de exploração ou feitor.... Técnico de contabilidade agrícola..... Segundo-escriturário	38 250\$00
8	Oficial electricista	37 800\$00
9	Oficial metalúrgico de 1.ª	
10	Telefonista	35 600\$00
	Terceiro-escriturário	
	Caixeiro	
	Adegaireiro	
	Arrozeiro	
	Auxiliar de veterinária	
	Caldeireiro ou mestre caldeireiro	
	Carvoeiro	
	Encarregado de sector	
	Enxertador	
	Mestre lagareiro	
	Motorista de pesados	
	Motosserrista	
	Operador de máquinas agrícolas	
	Operador de máquinas industriais na agricultura	
	Podador	
	Resineiro	
	Tirador de cortiça amadia ou empilhador	
	Tosquiador	
	Trabalhador avícola qualificado	
	Trabalhador cunícola qualificado	
	Trabalhador de estufa qualificado/viveirista	
11	Caixa de balcão	34 500\$00
	Oficial de construção civil de 1.ª	
	Oficial metalúrgico de 2.ª	
	Pré-oficial electricista	
12	Apanhador de pinhas	34 000\$00
	Carpinteiro	
	Engarrafador	
	Estagiário do 2.º ano (escriturário)	
	Fiel de armazém	
	Motorista de ligeiros	
	Tractorista	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
13	Apontador Alimentador de debulhadora Cocheiro, tratador/desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Espalhador de química Gadanhador Guarda florestal Guarda de portas de água Guarda de propriedade Limpador de árvores ou esgalhador Ordenhador/tratador de gado leiteiro Prático apícola Prático aquícola Prático limacidícola Tirador de cortiça falsa Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de escolha e secagem de tabaco Trabalhador de valagem Tratador de gado/guardador sem polvilhal/campino.	31 000\$00
14	Caseiro Capataz agrícola Emetrador ou ajuntador Oficial de construção civil de 2.ª Estagiário do 1.º ano (escriturário)	30 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
15	Ajudante de electricista Ajudante de motorista Ajudante de tratador ou de ordenhador Calibrador de ovos Carregador e descarregador de sacos Carreiro ou almocreve Ferramenteiro Guardador de gado com polvilhal Hortelão ou trabalhador horto-floricola/horto-fruticola Jardineiro Praticante do 2.º ano Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador de salinas Trabalhador agrícola	29 500\$00
16	Trabalhador indiferenciado	25 200\$00
17	Auxiliar Praticante do 1.º ano	23 000\$00
18	Aprendizes: De 14 a 16 anos De 16 a 17 anos De 17 a 18 anos	50 % da categoria. 60 % da categoria. 80 % da categoria.

ANEXO IV

Remunerações diárias

Trabalho sazonal

Níveis de enquadramento	Tabela diária	Parte proporcional de férias	Parte proporcional de subsídio de férias	Parte proporcional de subsídio de Natal	Total diário
Trabalhadores de nível 16	1 100\$00	114\$60	114\$60	114\$60	1 443\$80
Trabalhadores de nível 15	1 250\$00	130\$20	130\$20	130\$20	1 640\$60
Trabalhadores de nível 13	1 350\$00	140\$60	140\$60	140\$60	1 771\$80
Trabalhadores de nível 12	1 500\$00	156\$30	156\$30	156\$30	1 968\$90
Trabalhadores de nível 10	1 600\$00	166\$70	166\$70	166\$70	2 100\$10

Pela Associação dos Agricultores ao Sul do Tejo:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Fevereiro de 1988, a fl. 16 do livro n.º 5, com o n.º 51/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de lacticínios, AGROS — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho, PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente contrato entra em vigor e é válido nos termos da lei, considerando-se prorrogado enquanto não for denunciado por qualquer das partes, nos termos legais.

Cláusula 9.^a

Quadros e acessos

1 —

2 — A proporção a observar para a classe de operários será um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a; para os auxiliares de laboração, um de 1.^a e dois de 2.^a

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

1 —

2 — Os vulgarizadores e colhedor de amostras que movimentem valores e trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono para falhas de 900\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 —

4 — Todos os trabalhadores terão direito por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório à diuturnidade de 1350\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

2 — Não têm, porém, direito a este subsídio os trabalhadores que tenham mais de 30 dias de baixa, excepto quando estes impliquem internamento hospitalar ou sejam confirmados por médico indicado pela entidade patronal ou o sejam por motivo de parto.

3 — Nos casos de baixa por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, como subsídio de Natal, um valor que resulte da parte proporcional ao serviço efectivamente prestado acrescido de apenas 30% do valor que corresponderia ao tempo de baixa por acidente.

4 — Nos restantes casos, o trabalhador apenas receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

5 — Quando um trabalhador não tenha completado um ano de serviço, receberá como subsídio tantos duodécimos quantos os meses que tenha completado de serviço. Com a cessação do contrato, o trabalhador adquire direitos à fracção do subsídio de Natal correspondente ao trabalho prestado durante o ano civil.

6 — O disposto no número anterior é também aplicado aos trabalhadores em regime eventual.

Cláusula 26.^a

Refeições

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham sido contratados, pelo seguinte valor: almoço ou jantar — 480\$.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos pelo valor de 95\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 horas e as 2 horas, no valor de 150\$.

Cláusula 29.^a

Ferriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 —
3 —

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1 —
2 —
3 —
4 —

5 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 30 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía. Exceptuam-se os casos em que a categoria do substituído seja de grande especialização, hipótese em que o substituto receberá de vencimento apenas o da categoria imediatamente superior.

ANEXO I

Categorias profissionais a que se refere a cláusula 3.^a do CCT

Definição de funções:

Ajudante de chefe de laboratório. — É o trabalhador [...]

Controlador de qualidade. — É o trabalhador com habilitação (9.º ano ou equivalente) que verifica se o trabalho em execução ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios. Estes trabalhadores classificam-se de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Trabalhadores fogueiros:

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo

bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste (subentendendo-se que estas ausências serão sempre de curta duração).

Nota. — Para efeitos do presente anexo, entende-se por «recipientes» os geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido.

ANEXO II

1 —

ANEXO III

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Vencimento
I	Técnico de fabrico	58 200\$00
	Chefe de laboratório	
	Chefe de núcleo	
II	Encarregado geral	50 100\$00
	Ajudante de técnico de fabrico	
	Ajudante de chefe de laboratório	
III	Ajudante de encarregado geral	44 900\$00
	Encarregado electricista	
	Encarregado metalúrgico	
	Encarregado de posto de concentração	
	Encarregado de vulgarizador	
IV	Afinador de máquinas de 1. ^a	40 350\$00
	Fogueiro encarregado	
	Bate-chapas de 1. ^a	
	Canalizador	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a	
	Oficial de electricista de mais de 3 anos	
	Pintor de máquinas, veículos e móveis de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
V	Encarregado de colhedor de amostras	39 400\$00
	Fogueiro de 1. ^a	
	Encarregado de secção	
	Vulgarizador de 1. ^a	
VI	Ajudante de encarregado de secção	38 550\$00
	Analista de 2. ^a	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	
	Analista auxiliar	
	Fogueiro de 2. ^a	

Grupo	Categoria profissional	Vencimento
VII	Bate-chapas de 2. ^a	38 000\$00
	Canalizador de 2. ^a	
	Cozinheiro de 1. ^a	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a	
	Oficial electricista até 3 anos	
	Pintor de máquinas, veículos e móveis de 2. ^a	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
	Vulgarizador de 2. ^a	
	Controlador de qualidade de 1. ^a	
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	37 400\$00
	Analista de 3. ^a	
	Controlador de qualidade de 2. ^a	
IX	Afinador de máquinas de 3. ^a	36 800\$00
	Bate-chapas de 3. ^a	
	Canalizador de 3. ^a	
	Carpinteiro de 1. ^a	
	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação	
	Cozinheiro de 2. ^a	
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	
	Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^a	
	Operador de máquinas de latoaria e vazio	
	Operário de laboração de 1. ^a	
	Pedreiro-trolha de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a (CC)	
	Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	
X	Carpinteiro de 2. ^a	36 000\$00
	Colhedor de amostras	
	Operário de laboração de 2. ^a	
	Operário de laboratório	
	Pedreiro-trolha de 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a (CC)	
	Vulgarizador de 3. ^a	
XI	Carpinteiro de 3. ^a	34 725\$00
	Ajudante de fogoeiro	
	Operário de laboração de 3. ^a	
	Pedreiro-trolha de 3. ^a	
	Pintor de 3. ^a (CC)	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o ano	
XII	Auxiliar de laboração de 1. ^a	31 300\$00
	Empregado de balcão	
	Empregado de vendas	
	Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	
XIII	Auxiliar de laboração de 2. ^a	30 500\$00
XIV	Ajudante de electricista do 2. ^o ano...	30 100\$00
	Empregado de refeitório	
	Operário não diferenciado	
	Porteiro ou guarda	
	Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano	
	Servente construção civil	
XV	Encarregado de posto de recepção...	Salário/hora com base no salário mínimo para os rurais.
	Encarregado de sala de ordenha	

Grupo	Categoria profissional	Vencimento
XVI	Ajudante de electricista do 1. ^o ano ..	27 300\$00
	Estagiário para colhedor de amostras	
	Estagiário de lacticínios	
	Estagiário para vulgarizador	
	Estagiário ou pré-oficial (construção civil)	
	Praticante metalúrgico do 1. ^o ano...	
XVII	Aprendiz	20 400\$00

Nota. — Esta tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1988.

Porto, 25 de Janeiro de 1988.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Conservas do Norte.

E, para que esta declaração produza os seus efeitos legais, vai a mesma ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, *Fernando Tomás*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores 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.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 1988. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,
(*Assinaturas ilegíveis.*)

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 Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marromistas e Montantes de Viana do Castelo;

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

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;

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

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos 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, 28 de Janeiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços 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 Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 11 de Fevereiro de 1988, a fl. 16 do livro n.º 5, com o n.º 53/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, Agros-União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho, PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente contrato entra em vigor e é válido nos termos da lei, considerando-se prorrogado enquanto não for denunciado por qualquer das partes, nos termos legais.

Cláusula 9.^a

Quadros e acessos

1 —

2 — A proporção a observar para a classe de operários será um de 1.^a, dois de 2.^a e dois de 3.^a; para as auxiliares de laboração, um de 1.^a e duas de 2.^a

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

1 —

2 — Os vulgarizadores e colhedores de amostras que movimentem valores e trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono para falhas de 900\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 —

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, à diuturnidade de 1350\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio equivalente a um mês de retribuição.

2 — Não têm, porém, direito a este subsídio os trabalhadores que tenham mais de 30 dias de baixa, excepto quando estes impliquem internamento hospitalar ou sejam confirmados por médico indicado pela entidade patronal ou o sejam por motivo de parto.

3 — Nos casos de baixa por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador como subsídio de Natal um valor que resulte da parte proporcional ao serviço efectivamente prestado acrescido de, apenas, 30% do valor que corresponderia ao tempo de baixa por acidente.

4 — Nos restantes casos, o trabalhador apenas receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

5 — Quando um trabalhador não tenha completado um ano de serviço, receberá como subsídio tantos duodécimos quantos os meses que tenha completado de serviço. Com a cessação do contrato, o trabalhador adquire direitos à fracção do subsídio de Natal correspondente ao trabalho prestado durante o ano civil.

6 — O disposto no número anterior é também aplicado aos trabalhadores em regime eventual.

Cláusula 26.^a

Refeições

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham sido contratados, pelo seguinte valor: almoço ou jantar — 480\$.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos pelo valor de 95\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 horas e as 2 horas, no valor de 150\$.

Cláusula 29.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa.

2 —

3 —

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1 —

2 —

3 —

4 —

5 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 30 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía. Exceptuam-se os casos em que a categoria do substituído seja de grande especialização, hipótese em que o substituto receberá de vencimento apenas o da categoria imediatamente superior.

ANEXO I

Categorias profissionais a que se refere a cláusula 3.^a do CCT

Ajudante de chefe de laboratório. — É o trabalhador [...]

Controlador de qualidade. — É o trabalhador com habilitação (9.º ano ou equivalente), que verifica se o trabalho em execução ou executado está de harmonia com as especificações técnicas ou normas de fabrico previamente definidas. Detecta e assinala eventuais defeitos de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios. Estes trabalhadores classificam-se de 1.^a, 2.^a e 3.^a

ANEXO III

Tabela salarial

Grupo	Categoria profissional	Vencimento
I	Técnico de fabrico Chefe de laboratório Chefe de núcleo	58 200\$00
II	Encarregado geral Ajudante de técnico de fabrico Ajudante de chefe de laboratório ...	50 100\$00
III	Encarregado de posto de concentração Encarregado de vulgarizador Ajudante de encarregado geral	44 900\$00
IV	Analista de 1. ^a	40 350\$00

Grupo	Categoria profissional	Vencimento
V	Encarregado de colhedor de amostras Encarregado de secção Encarregado (CC) Vulgarizador	39 400\$00
VI	Ajudante de encarregado de secção... Analista de 2. ^a	38 550\$00
VII	Vulgarizador de 2. ^a Analista auxiliar Controlador de qualidade de 1. ^a	38 000\$00
VIII	Analista de 3. ^a Controlador de qualidade de 2. ^a	37 400\$00
IX	Operário de laboração de 1. ^a Condutor de máquina e aparelho de elevação. Controlador de qualidade de 3. ^a Pedreiro de 1. ^a (CC) Trolha de 1. ^a (CC) Pintor de 1. ^a (CC) Carpinteiro (CC)	36 800\$00
X	Operário de laboração de 2. ^a Vulgarizador de 3. ^a Colhedor de amostras Operário de laboratório Carpinteiro de 2. ^a (CC) Pedreiro de 2. ^a (CC) Trolha de 2. ^a (CC) Pintor de 2. ^a (CC)	36 000\$00
XI	Operário de laboração de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a (CC) Carpinteiro de 3. ^a (CC) Trolha de 3. ^a (CC) Pintor de 3. ^a (CC)	34 725\$00
XII	Auxiliar de laboração de 1. ^a Empregado de vendas	31 300\$00
XIII	Auxiliar de laboração de 2. ^a	30 500\$00
XIV	Porteiro e guarda Operário não diferenciado Servente (CC)	30 100\$00
XV	Encarregado de sala de ordenha Encarregado de posto de recepção...	Salário hora com base no salário mínimo para a agricultura.
XVI	Estagiário de lacticínios Estagiário para vulgarizador Estagiário para colhedor de amostras Estagiário ou pré-oficial (CC)	27 300\$00
XVII	Aprendiz	40 400\$00

Nota. — Esta tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1988.

Porto, 25 de Janeiro de 1988.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

António Moreira dos Santos.
António Pereira Soares.
Manuel Soares.
Fernando Soares.

Pelo SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas:

António Moreira dos Santos.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AGROS — União das Cooperativas dos Produtores de Leite de Entre Douro e Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral:

(Assinatura ilegível.)

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa dos Produtores de Leite de Vila Nova de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Fevereiro de 1988, a fl. 15 do livro n.º 5, com o n.º 46/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros — Alteração salarial e outra

Cláusula 28.ª

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 2300\$00 para alimentação e alojamento ou pagamento destas despesas contra a apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

- a) Pequeno-almoço — 120\$;
- b) Almoço ou jantar — 500\$;
- c) Dormida — 1250\$.

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

Categorias	Remunerações
Encarregado de tanoaria	40 000\$00
Construtor de tonéis e balseiros	38 000\$00
Tanoeiro de 1.ª	36 000\$00
Serrador de 1.ª	36 000\$00
Mecânico de tanoaria de 1.ª	36 000\$00
Tanoeiro de 2.ª	32 000\$00
Serrador de 2.ª	32 000\$00
Mecânico de tanoaria de 2.ª	32 000\$00
Estagiário de tanoeiro	32 000\$00

Categorias	Remunerações
Estagiário de serrador	29 000\$00
Estagiário de mecânico de tanoaria	29 000\$00
Trabalhador não diferenciado	29 000\$00
Estagiário	25 300\$00
Aprendizes:	
No 3.º ano	20 200\$00
No 2.º ano	18 000\$00
No 1.º ano	16 500\$00
De 14/15 anos	15 000\$00

Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

Pela Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

António Fernando Pinto de Almeida.

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

Fernando Tomás.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas do Sul:

Fernando Tomás.

Depositado em 8 de Fevereiro de 1988, a fl. 15 do livro n.º 5, com o n.º 44/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal — Alteração salarial e outra

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

- 1 —
- 2 — A matéria de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988 e têm a duração de doze meses.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade de valor equivalente a 2,25% do grupo cinco da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima, por cada três anos na empresa, até ao limite de duas.

- 2 —
- 3 —

ANEXO II

Tabela salarial para vigorar de 1 de Janeiro de 1988 a 31 Dezembro de 1988.

Grupos	Categorias profissionais	Salários
1	Responsável da produção e qualidade	44 100\$00
2	Encarregado	40 250\$00
3	Elaborador de modelos	38 300\$00
	Preparador/afinador de máquinas	
4	Fiel de armazém	33 550\$00
	Operador fresador (pantógrafo)	
	Fresador (armações ópticas)	
	Serralheiro de armações ópticas	
	Soldador de armações ópticas	
	Colocador de charneiras (armações ópticas)	
	Operador de tupa	
	Operador de máquinas de colocador de arames	
5	Limador	31 100\$00
	Marcador de armações ópticas	
	Montador de acessórios de armações ópticas	

Grupos	Categorias profissionais	Salários
5	Pintor de armações ópticas	31 100\$00
	Estampador de ponte	
	Guilhotineiro	
	Operador de máquina angular	
	Operador de banhos físico-químicos	
	Polidor de armações ópticas	
6	Colocador de plaquetas	30 350\$00
	Embalador	
	Preparador de arames	
	Tratador de tambores	
7	Praticante do 2.º ano	29 750\$00
	Servente	(a) 29 750\$00
8	Praticante do 1.º ano	(b) 21 000\$00
9	Aprendiz do 2.º ano	(b) 18 500\$00
10	Aprendiz do 1.º ano	(b) 14 800\$00

(a) Servente de limpeza a tempo parcial — 155\$/hora.

(b) Aplicam-se as regras que regulam o salário mínimo nacional.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1988.

Pela Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal (CGTP-IN) representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Centro e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Norte.

Lisboa, 21 de Janeiro de 1988. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 9 de Fevereiro de 1988, a fl. 15 do livro n.º 5, com o n.º 47/88, nos termos do artigo 24.º do Dec.-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária
Alteração salarial e outra

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção destina-se a rever o CCT para o sector da prótese dentária, publicado no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, e já alterado pelas convenções publicadas posteriormente.

2 — Esta convenção aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patro-

nais integradas no âmbito da Associação dos Industriais de Prótese e, por outra parte, todos os trabalhadores, independentemente da sua profissão, integrados no âmbito de representação do Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias do CCT constantes das cláusula e anexos seguintes da presente convenção.

Cláusula 2.^a

Vigência

A presente convenção vigorará nos termos legais, produzindo a tabela de retribuições mínimas e a cláusula relativa ao subsídio de alimentação efeitos desde 1 de Janeiro de 1988.

Cláusula 3.^a

Subsídio de alimentação

1 — É fixado em 335\$ o quantitativo do subsídio de alimentação.

ANEXO I

Tabelas de remunerações mínimas

1 — Sector específico da prótese dentária:

Técnico coordenador	76 230\$00
Técnico de prótese dentária	70 647\$50
Técnico na especialidade de acrílico ..	61 352\$50
Técnico na especialidade de cromo-cobalto	61 352\$50
Técnico na especialidade de ouro	61 352\$50
Ajudante de prótese dentária (mais de quatro anos)	49 637\$50
Ajudante de prótese dentária (de dois a quatro anos)	41 360\$00
Ajudante de prótese dentária (até dois anos)	35 502\$50

Estagiário	27 885\$00
Aprendiz do 4.º ano	24 172\$50
Aprendiz do 3.º ano	21 395\$00
Aprendiz do 2.º ano	18 590\$00
Aprendiz do 1.º ano	16 747\$50

2 — Sector administrativo e outros:

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima
I	Contabilista/técnico de contas	70 427\$50
II	Chefe de secção	54 175\$00
	Guarda-livros	
III	Primeiro-escriturário	42 955\$00
IV	Segundo-escriturário	39 765\$00
	Rececionista de 1.ª	
V	Terceiro-escriturário	36 437\$50
	Rececionista de 2.ª	
VI	Distribuidor	33 550\$00
	Estagiário dos 1.º e 2.º anos (esc.)	
VII	Estagiário (rececionista)	29 177\$50
	Trabalhador de limpeza	

Lisboa, 23 de Dezembro de 1987.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 9 de Fevereiro de 1988, a fl. 16 do livro n.º 5, com o n.º 50/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal (sector de pincelaria, escovaria e vassouraria) — Alteração salarial.

Entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal foi firmado, em 13 de Janeiro de 1988, o acordo constante dos números seguintes:

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

A presente alteração aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que exercem as indústrias de pincelaria, escovaria e vassouraria, repre-

sentadas pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira, e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço das mesmas, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

Cláusula 3.^a

Vigência e eficácia

A presente tabela salarial produz efeitos de 1 de Janeiro de 1988 a 31 de Dezembro de 1988.

Tabela salarial

Grupo	Categorias	Remunerações mínimas
A	Encarregado geral	37 650\$00
B	Encarregado de secção	36 500\$00
C	Qualificado de 1. ^a	34 100\$00
	Qualificado de 2. ^a	33 250\$00
	Qualificado de 3. ^a	32 450\$00
D	Especializado de 1. ^a	28 800\$00
	Especializado de 2. ^a	28 350\$00
	Especializado de 3. ^a	27 900\$00
E	Estagiário ou praticante C	24 000\$00
	Estagiário ou praticante D	22 900\$00
F	Aprendiz do 4. ^o ano	17 950\$00
	Aprendiz do 3. ^o ano	16 600\$00
	Aprendiz do 2. ^o ano	14 650\$00
	Aprendiz do 1. ^o ano	14 250\$00

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

Domingos João Branco dos Santos.

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal (CGTP-IN) representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Norte.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1988. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Fevereiro de 1988, a fl. 16 do livro n.º 5, com o n.º 52/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e actividades similares e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão parcial de CCTV entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1985, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1986, e 7, de 22 de Fevereiro de 1987 (alteração salarial e outras).

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — (Mantém-se.)

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988, sem prejuízo de disposições legais imperativas.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixas ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 1520\$ ou 1140\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se.)

9 — (Mantém-se.)

10 — (Mantém-se.)

11 — (Mantém-se.)

12 — (Mantém-se.)

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complemento da retribuição de 1200\$ ao fim do período de experiência, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no ordenado mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 920\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral.....	44 200\$00
II	Supervisor	41 300\$00
III	Encarregado geral..... Encarregado de lavador de viaturas..... Encarregado de lavador de vidros	38 400\$00
IV	Encarregado de lavador-encerador	35 900\$00
V	Lavador de viaturas (a).....	34 500\$00
VI	Encarregado de lavador-limpador..... Encarregado de lavador vigilante..... Encarregado de limpeza A..... Lavador-encerador	32 800\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VII	Encarregado de limpeza B	31 700\$00
VIII	Lavador-limpador..... Lavador vigilante..... Encarregado de limpeza C	30 900\$00
IX	Trabalhador de limpeza (b)	30 200\$00

(a) Inclui a fracção do subsídio nocturno que vai além dos 30%.

(b) Quando exercer normal e predominantemente as funções em esgotos e fossas será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII enquanto se mantiverem tais funções.

B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	95 600\$00
II	Chefe de departamento..... Analista de informática	80 900\$00
III	Chefe de divisão	66 100\$00
IV	Chefe de serviços..... Contabilista..... Tesoureiro..... Programador de informática	61 300\$00
V	Chefe de secção..... Planeador de informática de 1. ^a Chefe de vendas..... Caixeiro-encarregado geral..... Guarda-livros	56 400\$00
VI	Subchefe de secção..... Operador de computador de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Encarregado de armazém..... Caixeiro-encarregado ou caixeiro..... Chefe de secção..... Inspector de vendas..... Secretário de direcção..... Correspondente em línguas estrangeiras	51 600\$00
VII	Primeiro-escriturário..... Operador de registo de dados de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Estagiário de planeador de informática..... Caixa..... Operador mecanográfico..... Fiel de armazém..... Vendedor..... Oficial electricista..... Motorista..... Afinador de máquinas de 1. ^a Canalizador picheiro de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a	46 600\$00
VIII	Segundo-escriturário..... Controlador de informática de 2. ^a Operador de registo de dados de 2. ^a Estagiário de operador de computador..... Conferente de armazém..... Afinador de máquinas de 2. ^a Canalizador picheiro de 3. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Cobrador..... Manobrador de viaturas.....	44 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
IX	Terceiro-escriturário Estagiário de operador de registo de dados Estagiário de controlador de informática Pré-oficial electricista Afinador de máquinas de 3. ^a Canalizador picheleiro de 3. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Distribuidor Telefonista	41 800\$00
X	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Contínuo Porteiro Guarda ou vigilante	35 400\$00
XI	Dactilógrafo do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano ... Ajudante de electricista do 2. ^o período Servente de armazém	32 500\$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano ... Ajudante de electricista do 1. ^o ano Paquete (17 e 16 anos) Praticante de armazém do 3. ^o ano	28 000\$00
XIII	Praticante de armazém do 2. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 2. ^o ano Aprendiz de electricista do 2. ^o ano Paquete de (15 e 14 anos)	26 600\$00
XIV	Praticante de armazém do 1. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 1. ^o ano Aprendiz de electricista do 1. ^o ano	22 100\$00

Lisboa, 28 de Dezembro de 1987.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Hermínia Gomes António Lopes.

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

Hermínia Gomes António Lopes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FESINTES):

Hermínia Gomes António Lopes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESSE):

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Hermínia Gomes António Lopes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

Carlos Manuel Dias Pereira.

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, 5 de Janeiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte);
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 8 de Janeiro de 1988. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
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.

Lisboa, 28 de Dezembro de 1987. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

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.

A Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Declaração

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

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

Lisboa, 29 de Dezembro de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 9 de Fevereiro de 1988, a fl. 16 do livro n.º 5, com o n.º 48/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras.

Texto final da revisão parcial do AE entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publi-

cado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1981, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 14 de Agosto de 1982, 31, de 22

de Agosto de 1983, e 7, de 22 de Fevereiro de 1987 —
Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor na data da distribuição ao público do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado, à excepção da tabela salarial, que vigorará desde 1 de Janeiro de 1988.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 42.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e bilheteiras têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1200\$.

2 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa terão direito, por dia de trabalho efectivamente prestado — excluindo portanto qualquer tipo de falta justificada ou injustificada —, a um subsídio de refeição diário no valor de 200\$.

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

ANEXO II

Tabela salarial

A	43 600\$00
B	41 700\$00
C	40 500\$00
D	36 900\$00

E	34 800\$00
F	34 100\$00
G	33 500\$00
H	32 300\$00

Nota. — Toda a matéria de expressão pecuniária constante da presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1988.

Lisboa, 31 de Dezembro de 1987.

Pela Administração do Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

Manuel Ferreira Fernandes.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação do sindicato filiado, SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

Carlos Manuel Dias Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

José Batista de Oliveira.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Lisboa:

José Batista de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

José Batista de Oliveira.

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, *Amável Alves*.

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços 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 Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1988. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 9 de Fevereiro de 1988, a fl. 16 do livro n.º 5, com o n.º 49/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT para os Fabricantes de Material Eléctrico e Electrónico Alteração da composição da comissão paritária

Por terem sido substituídos dois representantes das associações sindicais na comissão paritária emergente do CCT em epígrafe e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1986, a seguir se procede à respectiva alteração:

Em representação das associações sindicais:

António Fernando Morais de Carvalho.

José Pedro Campos.

José Manuel Fazendeiro Catarino.