

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.ª SÉRIE

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

Preço 195\$00

BOL. TRAB. EMP. 1.ª SÉRIE LISBOA VOL. 57 N.º 9 P. 343-420 8 · MARÇO · 1990

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Advertis Publicidade, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	345
— Alcatel Portugal — Sistemas de Comunicação, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	345
— Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	346
— Central de Cervejas, E. P. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	346
— Empresa Exploradora de Minas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	347
— Fábrica Nacional de Margarinas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	347
— NAVISSUL — Mantimentos para Navios, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	348
— Piritas Alentejanas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	348
— PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	349
— Sociedade de Parafusos Florescente, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	349

Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro	350
— PE das alterações ao CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazénistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	350
— PE das alterações ao CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular e a Feder. Nacional dos Sind. de Professores e outros e do CCT entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros	351
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra	352
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra	352
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda do CCT entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	353

Convenções colectivas de trabalho:

Pág.

— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios	353
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros	370
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras	389
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras	390
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) — Alteração salarial e outras	392
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Pesca do Guadiana e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras	394
— CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outro e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras	395
— CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras	397
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacéutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	398
— CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras	402
— CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	405
— CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiros e Fibras e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras	409
— CCT da regulamentação colectiva do trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos — Alteração salarial e outras	411
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras	413
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outro — Alteração salarial e outras	414
— AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L. ^{da} , e SIESE — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras	417
— Acordo de adesão entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal ao CCT entre aquelas associações patronais e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro	418
— Acordo de adesão entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre a citada associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. de Professores e outros	418
— Acordo de adesão entre a INTERFINANÇA — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A., e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário	419

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

Advertis Publicidade, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade Advertis Publicidade, L.^{da}, com sede na Rua das Picoas, 2, 5.^o, esquerdo, em Lisboa, encontra-se subordinada, quanto às relações laborais, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^º 3, de 22 de Janeiro de 1979.

De acordo com a cláusula 22.^a, foi estabelecida uma duração de trabalho semanal de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

A sociedade vem requerer a redução daquela duração horária semanal para 37 horas e 30 minutos, aduzindo que tal corresponde ao interesse dos trabalhadores e mesmo ao respectivo horário individual, que, a título pessoal, lhes foi concedido, abrangendo a totalidade dos profissionais, pelo que o pedido representa a formalização de uma prática consagrada.

Nestes termos, e não se verificando qualquer prejuízo para os trabalhadores envolvidos que inclusivamente deram o seu acordo escrito, não se verificando nenhuma influência negativa na produtividade, quer da empresa quer do sector de actividade em que se insere, e não tendo visto qualquer inconveniente por parte dos serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho, autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.^º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.^º do Decreto-Lei n.^º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade Advertis Publicidade, L.^{da}, com sede em Lisboa, Rua das Picoas, 2, 5.^o, esquerdo, a alterar os limites da duração semanal de trabalho de 40 horas para 37 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 19 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *A. Costa Abrantes*.

Alcatel Portugal — Sistemas de Comunicação, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Alcatel Portugal — Sistemas de Comunicação, S. A., com sede em São Gabriel, concelho de Cascais, com actividade de indústria de telecomunicações, encontra-se subordinada, quanto às relações laborais, à disciplina do CCT para a indústria de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^º 26, de 15 de Julho de 1977.

De acordo com o IRCT aplicável o período normal de trabalho semanal do sector fabril é de 42 horas, querendo a sociedade a redução daquele período de trabalho para 40 horas, o que representa uma alteração ao regime da duração horária semanal.

Para o efeito, alega motivos de gestão, nomeadamente a flexibilidade de horários que visa implementar através da referida redução horária.

Nestes termos e considerando:

Não ser afectado o desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;

Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, os quais deram o seu acordo por escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores;

Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho,

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.^º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.^º do Decreto-Lei n.^º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade Alcatel Portugal — Sistemas de Comunicação, S. A., com sede em São Gabriel, Cascais, a alterar os limites da duração de trabalho vigentes para 40 horas semanais.

Inspecção-Geral do Trabalho, 21 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A., com sede e fábrica de pasta de papel em Leirosa, Figueira da Foz, encontra-se vinculada à disciplina laboral emergente do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a referida sociedade e o Sindicato dos Operários das Indústrias Químicas do Norte e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979.

O período normal de trabalho é de 42 horas em sistema rotativo, no sector fabril, e de 40 horas semanais, para o pessoal administrativo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira. Todavia, a sociedade vem requerer a redução do período semanal de trabalho do seu pessoal fabril para 40 horas no mesmo sistema e do sector administrativo para 38 horas.

Fundamentando, aduz a sociedade que a redução semanal da duração de trabalho resulta do acordo com as organizações sindicais representativas dos seus trabalhadores, no decurso do processo de revisão do acordo colectivo de trabalho, não havendo qualquer prejuízo para a economia da empresa.

Assim, e considerando:

- 1) Que não será afectado o desenvolvimento económico da requerente nem do sector de actividade que prossegue;
- 2) Não haver prejuízo para os trabalhadores, os quais através da comissão intersindical deram o seu acordo, por escrito;
- 3) Não terem visto inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho,

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A., com sede e fábrica em Leirosa, Figueira da Foz, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes relativamente ao seu pessoal fabril de 42 horas para 40 horas e pessoal administrativo de 40 horas para 38 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 19 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *A. Costa Abrantes*.

Central de Cervejas, E. P. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa Central de Cervejas, E. P., com sede na Avenida do Almirante Reis, 115, em Lisboa, celebrou em 1985 um acordo colectivo de trabalho onde é parte outorgante conjuntamente com várias estruturas sindicais representativas dos seus trabalhadores, no qual o período normal de trabalho semanal foi acordado em 44 horas, sem prejuízo de horários de menos duração já existentes (cláusula 76.ª do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1985).

Procurando ir ao encontro do desejo manifestado pelas estruturas representativas dos trabalhadores, a requerente vem solicitar a redução do período normal de trabalho para 42 horas semanais, alterando o limite previsto na referida cláusula 76.ª do ACT, após estudos efectuados sobre o impacte da redução horária na produtividade e na comportabilidade dos reflexos económico-financeiros.

Fundamentando, aduz a empresa razões de ordem técnica e económica, nomeadamente a renovação, reestruturação e modernização de equipamentos e tecnologias que, garantindo acréscimos sensíveis de competitividade, se compadecem com a referida redução do período semanal de trabalho.

Acresce que o regime pretendido é compatível com o desenvolvimento económico da requerente, quer no

âmbito específico e restrito das suas actividades, quer no que respeita à sua inserção no sector.

Nestes termos, e considerando:

- 1) Não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores, tendo a respectiva comissão de trabalhadores dado o seu parecer concordante, por escrito;
- 2) Não ser afectado o desenvolvimento económico da requerente nem do ramo de actividade que prossegue;
- 3) Não terem visto qualquer inconveniente os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho,

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Central de Cervejas, E. P., com sede em Lisboa, Avenida do Almirante Reis, 115, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes de 44 horas para 42 horas.

Inspecção-Geral do Trabalho, 20 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Empresa Exploradora de Minas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Empresa Exploradora de Minas, S. A., com sede na Herdade das Praias, em Setúbal, e actividade industrial mineira, requereu a redução do período normal de trabalho semanal para 37 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Tendo em atenção o período semanal de trabalho, cuja duração é de 40 horas, verifica-se, efectivamente, uma redução ao regime horário, conforme é pretensão da sociedade.

Fundamenta a requerente o pedido na circunstância de privilegiar a admissão ao seu serviço de trabalhadores provenientes do grupo SAPEC, cuja necessidade de restruturação foi definida por resolução do Conselho de Ministros, os quais vinham praticando um período horário de 37 horas e 30 minutos.

Atendendo-se, assim, que se trata da formalização de um regime horário já praticado pelos trabalhadores, ao

qual aderiram por escrito, e que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente, não se verificando qualquer prejuízo para os trabalhadores e nenhuma influência negativa na produtividade, quer da sociedade, quer do sector de actividade em que se insere, autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Empresa Exploradora de Minas, S. A., com sede em Setúbal, Herdade das Praias do Sado, a alterar os limites da duração semanal de trabalho de 40 horas para 37 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 20 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Fábrica Nacional de Margarinas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Fábrica Nacional de Margarinas, S. A., com sede em Sacavém, na Quinta da Malvazia, Estrada de Unhos, com actividade comercial e industrial de margarinas e gorduras alimentares, encontra-se subordinada genericamente em matéria de duração de trabalho ao estabelecido no CCTV/PRT para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977.

Procurando ir ao encontro do desejo manifestado pelos seus trabalhadores fabris, a requerente vem solicitar a redução do período normal de trabalho para 42 horas e 30 minutos semanais, alterando o limite previsto na base VI dos IRCT referidos, estabelecido em 45 horas.

Assim, e tendo em atenção que:

- 1) Existem condições objectivas, nomeadamente a situação conjuntural do emprego, as características técnicas da actividade económica desenvolvida e o grau de automação atingido, que permitem manter e garantir os níveis de produtividade adequados ao respectivo sector de actividade;
- 2) Há intenção de aproximar a duração do trabalho normal fabril com outros horários já praticados na empresa, a fim de se conseguir uma

maior flexibilidade nas movimentações internas, nomeadamente entre as várias unidades organizativas que a constituem;

- 3) A comissão de trabalhadores deu a sua concordância, por escrito;
- 4) Foi verificado não haver qualquer prejuízo para os trabalhadores e para a requerente, continuando a não ser afectado o regular desenvolvimento de actividade económica que prossegue;
- 5) Igualmente, não se verifica qualquer prejuízo para a economia nacional;
- 6) Os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Fábrica Nacional de Margarinas, S. A., com sede e instalações fabris na Estrada de Unhos, Quinta da Malvazia, em Sacavém, do concelho de Loures, a alterar os limites vigentes da duração do período normal de trabalho semanal — horário fabril de 45 horas para 42 horas e 30 minutos.

Inspecção-Geral do Trabalho, 16 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

NAVISSUL — Mantimentos para Navios, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A NAVISSUL — Mantimentos para Navios, L.^{da}, com sede na Rua B, lote 22, Zona Industrial Ligeira 2, em Sines, com actividade de comércio por grosso de géneros alimentícios (CAE 6108.1.0), encontra-se subordinada, quanto a relações laborais, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 5, de 8 de Fevereiro de 1978, aplicável por força de portaria de extensão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 25, de 8 de Julho de 1978, vem requerer a redução da duração do período semanal de trabalho do seu pessoal de escritório para 37 horas e 30 minutos e do pessoal de armazém, motoristas e de lavandaria para 42 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

As disposições contratuais vigentes — cláusula 10.^a da referida convenção colectiva — estabelece uma duração de trabalho semanal de 40 horas para os profissionais de escritório e de 44 horas para os restantes trabalhadores, pelo que a solicitação feita representa, na verdade, alteração ao regime contratual.

Fundamenta a requerente que tal corresponde ao interesse dos trabalhadores e mesmo ao respectivo horá-

rio individual que, a título pessoal, lhes foi sendo concedido, pelo que o pedido representa a formalização de uma prática consagrada.

Como tal, e considerando:

- 1) Que os trabalhadores envolvidos no regime obra requerido deram o seu acordo, por escrito;
- 2) Não se verificar qualquer prejuízo para os trabalhadores e nenhuma influência negativa na produtividade, quer da empresa, quer do sector de actividade;
- 3) Que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.^o 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.^º do Decreto-Lei n.^o 505/74, de 1 de Outubro, a NAVISSUL — Mantimentos para Navios, L.^{da}, com sede em Sines, na Zona Industrial Ligeira 2, Rua B, lote 22, a alterar os limites da duração semanal do trabalho vigentes relativamente ao seu pessoal de escritório para 37 horas e 30 minutos e ao pessoal de armazém, motoristas e de lavandaria para 42 horas e 30 minutos, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 20 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

Pirates Alentejanas, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

Conforme publicações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.^{os} 21, de 8 de Junho de 1988, e 16, de 29 de Abril de 1989, a sociedade Pirates Alentejanas, S. A., empresa mineira com sede em Aljustrel e extração de concentrados no couto mineiro de Aljustrel, do distrito de Beja, foi autorizada, nos termos do artigo 2.^º do Decreto-Lei n.^o 505/74, de 1 de Outubro, a alterar os limites da duração semanal do trabalho, dos trabalhadores do exterior, de 45 horas para 42 horas e 30 minutos por semana e, posteriormente, de 42 horas e 30 minutos para 41 horas e 15 minutos, de acordo com os despachos de 16 de Maio de 1988 e 11 de Abril de 1989, respectivamente.

Com o fundamento no desejo manifestado pelos trabalhadores do exterior interessados, em número de 164, por intermédio dos seus órgãos representativos, e também por adequação à conjuntura actual e futura, resultante do que o seu projecto em curso lhe exige, requer agora a sociedade que tal redução se altere para 40 horas semanais, equivalendo a uma diminuição semanal de 1 hora e 15 minutos e diária de 15 minutos, em cinco dias.

Mantendo-se os pressupostos do requerido e da autorização constantes do texto do despacho de 16 de Maio de 1988, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.^o 21, de 1988, e verificando-se não haver prejuízo económico ou qualquer outro, quer para a requerente e para a actividade que desenvolve, e bem assim para os trabalhadores, cuja comissão de trabalhadores deu o seu acordo, por escrito, autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.^o 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.^º do Decreto-Lei n.^o 505/74, de 1 de Outubro, a empresa mineira Pirates Alentejanas, S. A., com sede e projecto de produção de concentrados em Aljustrel, a alterar os limites da duração semanal de trabalho do seu pessoal de exterior de 41 horas e 15 minutos para 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 21 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

PORTEUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., com sede em Lisboa, Rua de Joaquim António de Aguiar, 3, 7.º, e estabelecimentos em Lisboa e Porto, Viana do Castelo, Guimarães, Cacia e Leiria, Albarraque, Setúbal, Vila Velha de Ródão e Mourão, bem como instalações em áreas florestais dispersas pelo País (Alcácer do Sal, Estremoz, Fundão, Nisa, Odemira, Ponte de Lima, Valongo e Viseu), encontra-se subordinada, em matéria de relações laborais e, consequentemente, duração de trabalho, à disciplina do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 29 de Março de 1986, e respectivas alterações.

A duração máxima do período normal de trabalho em cada semana é de 42 horas, sem prejuízo dos horários de menor duração existentes na empresa (cláusula 28.º).

De acordo com compromisso assumido com os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, no decurso da última revisão do acordo de empresa, aquele período de trabalho foi estabelecido em 40 horas semanais, o que representa uma redução horária.

Por outro lado, e concomitantemente, a empresa acordou a uniformização dos horários de trabalho aplicáveis ao pessoal da área administrativa em 37 horas e 30 minutos semanais.

Nesse sentido, vem a empresa requerer passar a laborar em período semanal de 40 horas, relativamente a todo o pessoal operativo (produção, conservação e exploração florestal).

Assim, atendendo a que a redução em causa resulta de acordo entre as partes celebrantes do AE, e considerada também a alteração horária compatível com o seu desenvolvimento económico e não ser afectado o sector de actividade que prossegue, e por razões de concordância dos trabalhadores envolvidos que deram o seu acordo por escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores, e os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente, autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a PORTUCEL — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., com sede na Rua de Joaquim António de Aguiar, 3, 7.º, em Lisboa, a alterar os limites da duração semanal de trabalho de 42 horas para 40 horas semanais.

Inspecção-Geral do Trabalho, 20 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, M. Costa Abrantes.

Sociedade de Parafusos Florescente, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Sociedade de Parafusos Florescente, S. A., com sede e fábrica na Avenida de D. Henrique, lote 1, em Lisboa, desenvolve a sua actividade no fabrico de parafusos, porcas, rebites e anilhas.

No que se refere a relações laborais está sujeito à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1989, bem como ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma Federação de associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1989. A Sociedade encontra-se ainda subordinada ao contrato colectivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, em virtude de alguns dos seus trabalhadores se encontrarem filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa.

De acordo com as duas primeiras convenções colectivas, o período normal de trabalho não poderá exceder 44 horas em cada semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira (despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1989), enquanto, por sua vez, o último dos re-

feridos IRCT estabelece um período horário semanal de 45 horas (cláusula 77.º)

Alegando motivos de gestão e sem prejuízo para a actividade que desenvolve, a Sociedade vem requerer autorização para reduzir em uma hora semanal a duração de trabalho relativamente aos 79 trabalhadores abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 1981, uniformizando a duração semanal dos trabalhadores da mesma área profissional.

Tendo-se em atenção que a redução pretendida não impede o desenvolvimento económico da requerente e da actividade que prossegue, uma vez que os serviços competentes da Inspecção-Geral do Trabalho não viram inconveniente no pedido, ao qual os trabalhadores envolvidos deram a sua concordância, por escrito, através da respectiva comissão de trabalhadores, autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Sociedade de Parafusos Florescente, S. A., com sede na Avenida de D. Henrique, lote 1, Lisboa, a alterar os limites da duração semanal de trabalho previstos na cláusula 77.º do CCT para a indústria metalúrgica e metalomecânica citado de 45 horas para 44 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspecção-Geral do Trabalho, 20 de Fevereiro de 1990. — O Inspector-Geral, M. Costa Abrantes.

PORTRARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outro

Entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Engenheiros do Norte e outro foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1989.

Considerando que apenas ficam abrangidas pela sufragitada convenção as empresas inscritas nas associações patronais filiadas na federação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando a existência de empresas do mesmo sector de actividade não filiadas naquelas associações patronais que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção mencionada, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço de entidades patronais filiadas mediamente na federação patronal celebrante;

Considerando a conveniência em uniformizar as condições de trabalho no sector de actividade abrangido;

Considerando o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1989, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Me-

tal e o Sindicato dos Engenheiros do Norte e outro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais representadas pela FENAME — Federação Nacional do Metal, exerçam no território do continente a actividade económica abrangida pela convenção referida e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas filiados nas associações sindicais outorgantes ou que nelas se possam filiar e ainda aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes, mas que nelas se possam filiar, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1989.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 23 de Fevereiro de 1990. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1989, foi publicado um CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso de portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15

de Novembro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social e pelo Ministro do Comércio e Turismo, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Armazémistas de Papel e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1989, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no território do continente, se dediquem às actividades por ele abrangidas e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nele previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações

sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais abrangidas pela já aludida convenção.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1989.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 20 de Fevereiro de 1990. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

PE das alterações ao CCT entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular e a Feder. Nacional dos Sind. de Professores e outros e do CCT entre a mesma associação patronal e a FENPROF — Feder. Nacional dos Professores e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34 e 36, de 15 e 29 de Setembro de 1989, foram publicadas as alterações ao CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular (AEEP) e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Professores e outros e o CCT outorgado pela citada associação patronal e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros.

Considerando que os mencionados instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho apenas se aplicam às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores das profissões e categorias profissionais naqueles previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência no sector de entidades patronais não filiadas na associação outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções colectivas de trabalho inscritos nas associações sindicais outorgantes ou sem filiação sindical;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho no sector de ensino particular e cooperativo;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 30 de Outubro de 1989, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Educação e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes das alterações ao CCT celebrado entre a Associação de Representantes de Es-

tabelecimentos de Ensino Particular (AEEP) e a Federação Nacional dos Sindicatos de Professores e outros e ao CCT outorgado pela citada associação patronal e a FENPROF — Federação Nacional dos Professores e outros, convenções insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34 e 36, de 15 e 29 de Setembro de 1989, respectivamente, são tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, na área do continente, exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas mencionadas convenções, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários e por entidades patronais inscritas na associação patronal que na área do continente exerçam a actividade abrangida pelas citadas convenções colectivas de trabalho.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1989.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas, de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Educação e do Emprego e da Segurança Social, 15 de Fevereiro de 1990. — O Secretário de Estado da Reforma Educativa, *Pedro José d'Orey da Cunha e Menezes*; — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

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 portaria de extensão das convenções mencionadas em epígrafe, nos termos seguintes:

I — As alterações ao CCT entre a Associação da Imprensa Diária e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1990, ao abrigo dos n.os 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, serão extensivas a todas as empresas proprietárias de publicações periódicas diárias informativas e agências noticiosas não outorgantes da convenção que exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das

empresas filiadas na associação patronal outorgante, ou ao serviço da empresa signatária.

II — As alterações ao CCT entre a Associação da Imprensa Diária e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1990, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal, serão extensivas a todas as empresas proprietárias de publicações diárias não outorgantes da convenção que exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das empresas filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra.

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 portaria de extensão das convenções mencionadas em epígrafe, nos termos seguintes:

I — As alterações ao CCT entre a Associação da Imprensa Diária e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1990, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, serão extensivas a todas as empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias informativas não outorgantes da convenção que exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das

categorias profissionais ao serviço das empresas filiadas na associação patronal outorgante.

II — As alterações ao CCT entre a Associação da Imprensa Diária e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1990, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma legal, serão extensivas a todas as empresas proprietárias de publicações não diárias não outorgantes da convenção que exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das empresas filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a FAPEL — Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda do CCT entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

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 neste Ministério a extensão dos seguintes CCT mencionados em título:

a) CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa dos Fabricantes de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1989, por forma a torná-lo aplicável às empresas que, de acordo com os critérios constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1987, sejam classificados nos grupos I e I-A e que, não se encontrando filiados na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da mesma e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas naquela con-

venção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados na associação sindical signatária, com exceção do disposto na alínea seguinte;

b) CCT entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1989, e CCT entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1989, por forma a torná-los aplicáveis a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais neles previstas, sem filiação sindical, que se encontrem ao serviço de empresas filiadas na associação patronal signatária.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

Este 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.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Os trabalhadores consideram-se em regime de experiência durante os primeiros 60 dias a contar da admissão. Este prazo não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, para os quais será alargado até seis meses.

2 — Durante este período de experiência os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnizações.

3 — Se a admissão se mantiver, conta-se para efeitos de antiguidade o período de experiência.

Cláusula 6.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se a título provisório e dura até à apresentação do substituído.

2 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela entidade patronal no acto da admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de uma semana. Daquele documento será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 7.^a

Inspecções médicas

As inspecções médicas serão feitas de acordo com a lei (Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967), da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 8.^a

Percentagem de menores

O número de menores não poderá ser superior a 20% do número de trabalhadores especializados.

Cláusula 9.^a

Quadros e acessos

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, tendo em conta os requisitos estabelecidos neste CCTV.

2 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

3 — Nas secções com 10 ou mais operários será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.

4 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

5 — Havendo mais de 10 operários, é obrigatória a existência de um encarregado geral, que poderá ser o técnico de fabrico. Haverá também um ajudante de encarregado geral quando no período nocturno existirem mais de 10 trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

2 — Para preenchimento de qualquer vaga a escolha será feita pela entidade patronal de entre os trabalhadores de categoria imediatamente inferior que reúnam melhores condições para o desempenho de funções ou, não sendo possível, de entre outros trabalhadores devidamente habilitados, mesmo que estranhos à empresa, sendo ouvida, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

3 — Sempre que a entidade patronal promova um trabalhador à categoria superior, pagar-lhe-á o vencimento correspondente à categoria que vai desempenhar, acrescido das diuturnidades já vencidas.

4 — Os trabalhadores do apoio e manutenção (eletricistas, metalúrgicos, hotelaria e construção civil) classificados em 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias manterão as promoções automáticas, após a permanência de três anos em cada uma delas.

Cláusula 11.^a

As entidades patronais são obrigadas a elaborar os mapas de pessoal, remetê-los às entidades oficiais e associações (sindical e patronal) e afixá-los nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;

- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas nos artigos 7.º e 39.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e deles haja sido dado conhecimento prévio ao sindicato;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre a segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens;
- f) Prestar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço;
- g) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- h) Facilitar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos.

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador sem autorização do sindicato, ainda que seja eventualmente com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Garantias de trabalho

A todos os profissionais são garantidas, semanalmente, as horas de trabalho correspondente à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 16.^a

Transferência do local de trabalho

1 — O trabalhador não pode ser transferido para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância, a qual deve constar de documento escrito. Deste documento será enviada cópia ao sindicato.

2 — No caso de a transferência ser para localidade diferente ou ultrapassar o raio de 5 km e o trabalhador não concordar com ela, terá direito à indemnização nos termos da cláusula 46.^a

3 — Em caso de transferência para localidade diferente e aceitando-a, o trabalhador terá direito a receber compensações que façam face a acréscimos de despesas suas e do agregado familiar. Os termos exactos das referidas compensações serão fixados através de negociações directas entre o trabalhador e a entidade patronal e reduzidos a escrito, dos quais será dado conhecimento ao sindicato.

4 — Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, terá o trabalhador de aceitar, desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocações e alimentação, a fixar entre as partes.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de 44 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, não podendo ultrapassar as 9 horas diárias de trabalho.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro do condicionalismo da lei e deste contrato.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.^º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 18.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos, com três ou mais turnos rotativos, terão direito a um subsídio de 13% da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos, esse subsídio será de 11%.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.^º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

Cláusula 19.^a

Frequência escolar

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos em escolas técnicas oficiais, particulares ou cursos de aperfeiçoamento e formação profissional e tenham bom aproveitamento beneficiarão, quando necessário, da redução de uma hora no horário de trabalho, sem perda de retribuição. Esta redução pode ser feita no início ou no final do período de trabalho, à escolha do trabalhador e por opção anual.

2 — A entidade patronal pode exigir documento comprovativo da matrícula e do horário.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário só será permitida quando haja necessidade de executar serviço cuja urgência e importância não permitam adiamento e não justifiquem o aumento do quadro de pessoal.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado à prestação de trabalho extraordinário, à excepção dos casos que, pela sua paralisação, afectem interesses colectivos. Todavia, quando este for realizado, será remunerado com o acréscimo de 50%, se for prestado em tempo diurno, de 75%, se for prestado em tempo nocturno até às 24 horas e de 100%, se for prestado em tempo nocturno a partir das 0 horas.

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que movimentem valores terão um abono para faltas de 1150\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — Os trabalhadores maiores contratados em regime temporário serão classificados de acordo com o CCTV em vigor. Os trabalhadores menores contratados nesse regime terão uma retribuição correspondente à do grau etário imediatamente superior, salvo se exercerem funções que competem a profissionais; nesse caso, terão direito a retribuição correspondente ao profissional.

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, a diuturnidade de 1650\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 22.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição correspondente aos dias de trabalho prestado será paga mensalmente até ao último dia do mês a que disser respeito, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento ou férias, das quais constem: nome, número de inscrição na Segurança Social, dias de trabalho devidamente discriminados, total da retribuição devida, descontos efectuados e total líquido.

Cláusula 24.^a

Documento a entregar

A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma legível, no qual figurem o nome completo do profissional, respectiva categoria, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

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 — Têm direito à totalidade do subsídio os trabalhadores com um ano de serviço e com menos de 31 dias de baixa.

3 — Mantêm o direito à totalidade do subsídio os trabalhadores para quem, tendo mais de 30 dias de baixa, essa:

- a) Implique internamento hospitalar;
- b) Seja verificada pelo médico da entidade patronal;
- c) Seja por motivo de parto.

§ único. Para efeito da alínea b) a entidade patronal indicará ao trabalhador o médico e a data da consulta para verificação de baixa. Não o fazendo, entende-se como confirmada a baixa.

4 — 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 30 % do valor que corresponde ao tempo de baixa por acidente. O trabalhador só terá direito a estes 30 % se a entidade seguradora não pagar o subsídio por inteiro.

5 — Os trabalhadores com menos de 12 meses de serviço no ano e os que tenham estado com baixa durante mais de 30 dias por motivos diferentes dos indicados no n.º 3 receberão, como subsídio de Natal, a importância correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestados.

6 — O disposto no número anterior é também aplicado aos trabalhadores em regime eventual e com contrato a termo.

Cláusula 26.^a

Refeições

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, te-

nham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 600\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de jantar quando estiver destacado em serviço num raio superior a 40 km, abrangendo todo o período das 19 às 21 horas.

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 120\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço, abrangendo todo o período entre as 23 horas e as 2 horas no valor de 190\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 27.^a

Complemento de reforma

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, alínea e), do Decreto-Lei 519-C1/79, salvaguardam-se os direitos adquiridos, resultantes da aplicação da cláusula 46.^a do CCT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, até à data da entrada em vigor daquele diploma legal.

2 — O estabelecimento e regulamentação dos complementos de reforma só se aplicam às entidades então subscritoras do CTT mencionado no número anterior (Associação dos Industriais de Lacticínios e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios).

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal que constará do mapa do horário de trabalho aprovado pela delegação do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que, tanto quanto possível, deve ser o domingo, e ainda a meio dia de descanso complementar.

2 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50 % da sua retribuição diária normal.

3 — Sendo o trabalho prestado em regime de turnos, estes devem ser organizados de forma que os trabalhadores de cada turno tenham, num período de sete dias, um dia de descanso que, no máximo de dois em dois meses, deve coincidir com o domingo.

Cláusula 29.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1 é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade, ou, quando este não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Forma de retribuição

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes e a ser pago com acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas, em cada ano civil.

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

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — Os trabalhadores com contratos eventuais inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 32.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago no início do período de férias.

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

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

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

Cláusula 33.^a

Período de férias

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

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

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

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

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

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada. A justificação da doença só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos Serviços Médico-Sociais.

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

9 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no conti-

nente quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes e os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes quando as pretendam gozar no continente.

10 — Os casos omissos neste contrato e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvindo para o efeito o delegado ou delegados sindicais.

Cláusula 34.^a

Definição de falta

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 35.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- h) Até três dias consecutivos ou interpolados por motivo de parto da esposa;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 36.^a

Comunicação e prova de faltas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos a alínea d) do n.º 2 da cláusula 35.^a;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido pelo regime dos Serviços Médico-Sociais;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação, comprovadamente falso.

7 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da entidade patronal.

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o profissional receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 46.^a

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, exceptuando-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.

Cláusula 39.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de uma semana, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 46.^a

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 41.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por escrito.

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Rescisão com justa causa

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

Cláusula 43.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

7 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, com as necessárias adaptações.

8 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 4 acima descrito confere ao trabalhador direito a uma indemnização nos termos do n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Cláusula 45.^a

Verificação de justa causa

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

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

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Inexistência de justa causa

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 45.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.os 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.os 8 a 10 da cláusula 45.^a ou do n.º 3 do artigo 15.º do citado decreto-lei.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.os 8 a 10 da cláusula 45.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

7 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 9, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

8 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

Cláusula 47.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral da entidade patronal

Quando a entidade patronal tiver invocado justa causa de despedimento e vier a ser apurada a sua inexistência, pagará ainda ao trabalhador juros, à taxa legal, sobre as importâncias referidas nos números anteriores desde a extinção do contrato até ao integral reembolso.

Cláusula 48.^a

Extinção do contrato de trabalho por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

Cláusula 49.^a

Despedimentos de dirigentes ou delegados sindicais

1 — A entidade patronal que sem justa causa despedir um trabalhador que exerça as funções de dirigente ou delegado sindical, ou que as haja exercido há menos de cinco anos, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista no n.º 9 da cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

2 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, nos termos da alínea b) do n.º 7 da cláusula 46.^a

Cláusula 50.^a

Efeitos da declaração de falência

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Pode, todavia, o administrador, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa, com observância do regime legal estabelecido para estes despedimentos.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 51.^a

Trabalho feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias;
- c) Dois períodos, de 45 minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, de acordo com a conveniência da trabalhadora;
- d) A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

2 — Sempre que durante a gravidez e até um ano após o parto a entidade patronal rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, deverá a trabalhadora comunicar-lhe por escrito, no prazo de 48 horas, a situação em que se encontra.

3 — Depois de receber a comunicação a que refere o número anterior, a entidade patronal fica obrigada:

- a) A reintegrar a trabalhadora, que receberá todos os vencimentos, subsídios e abonos que teria auferido, conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho, como se ele nunca tivesse sido extinto; ou, em alternativa
- b) A pagar à trabalhadora, por opção desta, uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto no n.º 1, se outra maior lhe não for devida, bem como aos direitos mencionados na cláusula 47.^a

4 — Sempre que a trabalhadora proceda à comunicação mencionada nos números anteriores, ficará obrigada a exhibir à entidade patronal, se esta o exigir e a gravidez não for notória, os resultados das análises comprovativas, as quais deverão ser efectuadas logo que os respectivos exames sejam viáveis.

Cláusula 52.^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 danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a entidade patronal deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

CAPÍTULO VIII

Higiene e bem-estar

Cláusula 53.^a

Cantinas, refeitórios e vestiários

1 — As entidades patronais terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As entidades patronais deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, deverão manter as instalações com serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, adequadas ao seu nível de remuneração.

4 — Todas as entidades patronais devem possuir nas instalações vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armários individuais limpos e arejados.

Cláusula 54.^a

Higiene e segurança

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de harmonia com o disposto na lei, nomeadamente na Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e suas alterações.

Cláusula 55.^a

Segurança Social e abono de família

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Cláusula 56.^a

Os trabalhadores elegerão de entre si, por cada grupo ou fracção de 50 trabalhadores abrangidos por este contrato, o seguinte número de delegados sindicais:

Com menos de 50 trabalhadores, um delegado;
De 50 a 99 trabalhadores, dois delegados;
De 100 a 199 trabalhadores, três delegados;
De 200 a 499, seis delegados;
Com 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados será o resultado da fórmula:

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

representando N o número de trabalhadores.

O resultado apurado nos termos da fórmula atrás referida será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais as condições necessárias ao exercício das suas funções.

Cláusula 57.^a

Atribuições do delegado sindical

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por eles abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar ou distribuir pelos mesmos publicações exclusivamente sindicais e defender perante as entidades patronais os mesmos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Das sanções e disposições gerais

Cláusula 58.^a

Sanções

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e do vencimento até 12 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 46.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação do texto deste CCTV e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos do sindicato.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50% do número total de membros efectivos. Na sua função conciliatória a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCTV, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Disposições transitórias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores de lacticínios, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da homologação do presente CCTV.

2 — Para os trabalhadores que pelo presente alargamento de âmbito venham a ficar abrangidos por este CCTV, este considera-se globalmente mais vantajoso do que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável, pelo que se deve considerar integralmente derrogada toda a anterior regulamentação colectiva, não sendo, porém, permitida qualquer baixa de categoria ou diminuição de remuneração.

3 — Os profissionais de lacticínios classificam-se em 1.^a e 2.^a. Por este facto, à entrada em vigor deste contrato, os analistas, os operários de laboração, os controladores de qualidade e os vulgarizadores de 3.^a passam automaticamente a 2.^a.

4 — Os profissionais de lacticínios ao serviço na data de entrada em vigor deste contrato que já se encontrem classificados em 2.^a ou o venham a ser por força de disposição transitória, permanecidos três anos na categoria, passarão a 1.^a.

5 — Terminam deste modo as promoções automáticas para os profissionais de lacticínios.

6 — O disposto no n.^º 3 da cláusula 10.^a aplica-se aos trabalhadores de lacticínios que perderam as diuturnidades em virtude de promoção, cujas importâncias passarão a receber.

ANEXO I

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

A) Lacticínios

Ajudante de chefe de laboratório. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado geral. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de técnico de fabrico. — É o trabalhador que coadjuva o técnico de fabrico, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a e 2.^a.

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática de laboração, que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Aprendiz (com idade inferior a 18 anos). — É o trabalhador que inicia a aprendizagem para determinadas categorias do CCTV. Esta aprendizagem terá a duração de dois anos para os que iniciam a mesma aos 16 anos e de um ano para os que a iniciam aos 17 anos. Após este período de aprendizagem, passará automaticamente a estagiário da mesma categoria.

Auxiliar de laboração. — É a trabalhadora que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas. Estas trabalhadoras classificam-se em 1.^a e 2.^a. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

Chefe de brigada de vulgarizadores e de colhedores de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores e colhedores de amostras. É também responsável pelo levantamento de alguns milhares de contos mensais e sua distribuição aos respectivos produtores. É ainda responsável por uma viatura destinada às deslocações e distribuição do pessoal, para além de outros eventuais serviços relacionados com a produção.

Esta categoria só respeita à ilha da Madeira.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador, com curso médio ou superior adequado, que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Chefe de núcleo. — É o trabalhador que, numa área determinada pela entidade patronal, chefia todos os serviços respeitantes aos diversos aspectos da produção, recolha, concentração, tratamento e industrialização do leite e comercialização do mesmo e seus derivados.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

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 em 1.ª e 2.ª

Empregado de vendas. — É o trabalhador que em estabelecimento da entidade patronal procede a vendas a dinheiro de produtos lácteos. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Encarregado geral. — É o trabalhador que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório, desde que devidamente habilitado.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende no pessoal e trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, anotar quantidades recebidas e remetidas e cuidar da manutenção da qualidade do leite e da higiene e conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de posto de recepção de leite. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, vende leite ao público, preenche os talões de remessa e efectua o pagamento do leite aos produtores.

Encarregado de sala de ordenha. — É o trabalhador que executa a ordenha mecânica e anota as quantidades de cada produtor. Vaza o leite nos tanques de armazenagem, cuida da sala e do funcionamento e higiene do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção-ciclo, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc., sob a orientação do encarregado geral.

Encarregado de vulgarizadores. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento e coordenação e chefia a actividade dos vulgarizadores.

Estagiário para colhedor de amostras. — É o trabalhador que estagia para colhedor de amostras.

Estagiário de lacticínios. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das categorias da produção.

Estagiário para vulgarizador. — É o trabalhador que estagia para vulgarizador.

Operador de computador fabril. — É o trabalhador que, de acordo com uma orientação preestabelecida, comanda o computador fabril relativamente à recepção,

controlo quantitativo e utilização do leite ou outras matérias-primas, às várias operações tecnológicas e à lavagem e desinfecção do equipamento.

Operário especializado. — É o trabalhador com formação especializada, reconhecida pela entidade patronal, adequada às necessidades de maior responsabilidade e complexidade do sector produtivo da empresa.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamento utilizado na actividade do leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª e 2.ª

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e esterilização do material, que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

Porteiro e ou guarda. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções inerentes a estas categorias.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pela entidade patronal, adequada às necessidades técnicas da indústria, e que orienta o fabrico de lacticínios numa ou mais fábricas.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também efectuar pagamentos aos postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª e 2.ª

B) Construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, trabalha a madeira e executa e assenta quaisquer obras com a mesma. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª, 2.ª e 3.ª

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Estagiário ou pré-oficial. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das profissões da construção civil.

Pedreiro-trolha. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de trelha, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros

trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Pintor. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura da construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Servente. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

C) Trabalhadores electricistas

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

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

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

D) Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à montagem das mesmas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou noutras locais, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e controlo dos mesmos.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorífico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que, integrado numa linha de fabrico de vazio, trabalha com máquinas de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras, rebordadeiras, de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras, de prensa, de tesoura, de esquadurar folhas e de cortar tiras, montadeiras de tiras, agrafadeiras, despontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores utilizando ferramentas e máquinas adequadas e que têm por função executar tambores de chapa fina.

Pintor de máquinas, veículos ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, veículos com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectivos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e da tinta, procedendo aos respectivos acabamentos, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénio. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou enchimentos. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera o torno mecânico, executando todos os trabalhos de torneamento de peças e trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

E) Fogueiros

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).

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 providencia 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 de 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. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

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

Nota. — Para efeitos da presente alínea, entendem-se por «recipientes» os geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido.

F) Hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa, aquisição ou recepção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, utensílios e demais equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Empregado de balcão. — É o trabalhador responsável pelos serviços de cafetaria e balcão, procedendo à cobrança e registo desses serviços. Executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores electricistas

I — Princípio geral (aprendizagem)

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem ou após dois anos, se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade.

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

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

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^º grau de torpedeiros, electricistas ou radiomontadores da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial (2.^º período).

5 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo do Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial (1.^º período).

II — Quadro de densidades

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- b) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas na alínea a).

III — Deontologia profissional

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

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

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

B) Trabalhadores metalúrgicos

I — Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 17 anos de idade que ingressem em profissão que admite aprendizagem, nos termos do anexo II.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerado.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um curso referido no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior.

5 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme a admissão se tenha processado, respectivamente, com 16 e 17 anos.

6 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins e dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicações da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

8 — Ascendem ao escalão imediatamente superior da respectiva profissão os aprendizes que completem o seu período de aprendizagem.

II — Tirocínio ou prática

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

2 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no n.º 2 da cláusula I (aprendizagem), bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- Dois anos, nas profissões que exigem aprendizagem;
- Dois ou um ano, nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

4 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

5 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

6 — Em caso de cessação de contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com indicação da profissão ou profissões a que o mesmo respeita.

ANEXO III

Tabela salarial

(Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990)

Nível	Categoría profissional	Vencimento
I	Técnico de fabrico Chefe de laboratório Chefe de núcleo	72 000\$00
II	Encarregado-geral Ajudante de técnico de fabrico Ajudante de chefe de laboratório	61 950\$00
III	Encarregado de posto de concentração Encarregado de vulgarizadores ou chefe de brigada de vulgarizadores ou colhedores de amostras Operador de computador fabril Ajudante de encarregado-geral Encarregado electricista Encarregado metalúrgico	55 550\$00
IV	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Bate-chapas de 1.ª Canalizador de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Oficial electricista de mais de três anos Pintor de máquinas, veículos e móveis de 1.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Fogueiro encarregado	49 950\$00
V	Encarregado de colhedor de amostras Encarregado de secção Vulgarizador de 1.ª Fogueiro de 1.ª Encarregado (CC)	48 750\$00
VI	Ajudante de encarregado de secção Analista de 2.ª Operário especializado	47 650\$00
VII	Vulgarizador de 2.ª Analista auxiliar Controlador de qualidade de 1.ª Afinador de máquinas de 2.ª Fogueiro de 2.ª Bate-chapas de 2.ª 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 três anos Serralheiro mecânico de 2.ª Pintor de máquinas, veículos e móveis de 2.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	47 050\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
VIII	Operário de laboração de 1. ^a Controlador de qualidade de 2. ^a Fogueiro de 3. ^a	46 300\$00
IX	Afinador de máquinas de 3. ^a 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 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-acetilénico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a	45 550\$00
X	Operário de laboração de 2. ^a Colhedor de amostras Operário de laboratório Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a (CC) Carpinteiro de 2. ^a	44 600\$00
XI	Ajudante de fogueiro Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de 3. ^a (CC) Carpinteiro de 3. ^a (CC) Pré-oficial electricista do 2. ^o ano.....	43 000\$00
XII	Auxiliar de laboração de 1. ^a Empregado de balcão (hotelaria) Empregado de vendas Pré-oficial electricista do 1. ^o ano.....	38 800\$00
XIII	Auxiliar de laboração de 2. ^a	37 750\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
XIV	Porteiro e ou guarda Operário não diferenciado Servente (CC) Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano Empregado de refeitório Ajudante de electricista do 2. ^o ano	37 200\$00
XV	Encarregado de sala de ordenha Encarregado de posto de recepção de leite	Salário/hora com base no salário mínimo dos rurais.
XVI	Estagiário de lacticínios Estagiário para vulgarizador Estagiário para colhedor de amostras Estagiário ou pré-oficial (CC) Ajudante de electricista do 1. ^o ano Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano	33 750\$00
XVII	Aprendiz	26 250\$00

Porto, 31 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes.
António Manuel da Costa Leitão Santos.*

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes:

Fernando Augusto Ferreira Serrão.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

Maximino de Sousa Oliveira.

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

Maximino de Sousa de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

*António Moreira dos Santos.
António Pereira Soares.
Fernando da Rocha Almeida Gomes.
Manuel Soares.*

Entrado em 9 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 171 do livro n.º 5, com o n.º 82/90, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de

Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., e cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais de lacticínios ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

Este 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.

CAPÍTULO II

Da admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Os trabalhadores consideram-se em regime de experiência durante os primeiros 60 dias a contar da admissão. Este prazo não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, para os quais será alargado até seis meses.

2 — Durante este período de experiência os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnizações.

3 — Se a admissão se mantiver, conta-se para efeitos de antiguidade o período de experiência.

Cláusula 6.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se a título provisório e dura até à apresentação do substituído.

2 — O carácter provisório da admissão só poderá ser invocado desde que inequivocamente declarado pela entidade patronal no acto da admissão e conste de documento, podendo, nestas condições, o trabalhador substituto ser despedido ou despedir-se com aviso prévio de uma semana. Daquele documento será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 7.^a

Inspecções médicas

As inspecções médicas serão feitas de acordo com a lei (Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967), da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 8.^a

Percentagem de menores

O número de menores não poderá ser superior a 20% do número de trabalhadores especializados.

Cláusula 9.^a

Quadros e acessos

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, tendo em conta os requisitos estabelecidos neste CCTV.

2 — Em cada secção haverá obrigatoriamente um encarregado de secção.

3 — Nas secções com 10 ou mais operários será obrigatória a existência de um encarregado de secção e de um ajudante de encarregado de secção.

4 — Estas disposições aplicam-se a todos os turnos com que as secções tenham de funcionar, desde que nelas se verifiquem as densidades previstas nos números anteriores.

5 — Havendo mais de 10 operários, é obrigatória a existência de um encarregado geral, que poderá ser o técnico de fabrico. Haverá também um ajudante de encarregado geral quando no período nocturno existirem mais de 10 trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Os estagiários serão promovidos à categoria imediata decorrido o período de um ano de permanência na categoria.

2 — Para preenchimento de qualquer vaga a escolha será feita pela entidade patronal de entre os trabalhadores de categoria imediatamente inferior que reúnam melhores condições para o desempenho de funções ou, não sendo possível, de entre outros trabalhadores devidamente habilitados, mesmo que estranhos à empresa, sendo ouvida, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

3 — Sempre que a entidade patronal promova um trabalhador à categoria superior, pagar-lhe-á o vencimento correspondente à categoria que vai desempenhar, acrescido das diuturnidades já vencidas.

4 — Os trabalhadores do apoio e manutenção (eletricistas, metalúrgicos, hotelaria, construção civil e fogueiros) classificados em 3.^a, 2.^a e 1.^a categorias, manterão as promoções automáticas após a permanência de três anos em cada uma delas.

Cláusula 11.^a

As entidades patronais são obrigadas a elaborar os mapas de pessoal, remetê-los às entidades oficiais e associações (sindical e patronal) e afixá-los nos termos da lei.

CAPÍTULO III Dos deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Guardar compostura em todos os actos da sua vida profissional;
- b) Cumprir os regulamentos internos, desde que estejam cumpridas as prescrições legais determinadas nos artigos 7.º e 39.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, e deles haja sido dado conhecimento prévio ao sindicato;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e executá-lo segundo as ordens e instruções recebidas;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negoclando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- g) Zelar pela boa utilização e conservação das máquinas, materiais e utensílios ou bens que lhes sejam confiados;
- h) Cumprir as disposições sobre a segurança no trabalho;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, desde que lhes seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Abster-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a entidade patronal ou para o bom nome da sua profissão.

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- b) Não exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- c) Facilitar a frequência pelos trabalhadores de cursos de especialização profissional ou quaisquer outros de formação promovidos pelos organismos outorgantes;
- d) Facilitar aos dirigentes ou delegados sindicais, aos membros das comissões paritárias e aos trabalhadores com funções em instituições de segurança social o exercício normal dos seus cargos;
- e) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens;

- f) Prestar ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal ao seu serviço;
- g) Proceder à cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores que para tal tenham dado o seu acordo e enviar as importâncias ao sindicato, acompanhadas dos respectivos mapas de quotizações devidamente preenchidos;
- h) Facilitar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos.

Cláusula 14.^a

Garantias do trabalhador

É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta através da qual o pretenda fazer, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 16.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador sem autorização do sindicato, ainda que seja eventualmente com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Garantias de trabalho

A todos os profissionais são garantidas, semanalmente, as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 16.^a

Transferência de local de trabalho

1 — O trabalhador não pode ser transferido para outro local de trabalho, a não ser com a sua inteira concordância, a qual deve constar de documento escrito. Deste documento será enviada cópia ao sindicato.

2 — No caso de a transferência ser para localidade diferente ou ultrapassar o raio de 5 km e o trabalhador não concordar com ela, terá direito à indemnização nos termos da cláusula 46.^a

3 — Em caso de transferência para localidade diferente e aceitando-a, o trabalhador terá direito a receber compensações que façam face a acréscimos de despesas suas e do agregado familiar. Os termos exactos das referidas compensações serão fixados através de negociações directas entre o trabalhador e a entidade patronal e reduzidos a escrito, dos quais será dado conhecimento ao sindicato.

4 — Sendo a transferência efectuada dentro da mesma localidade ou até um raio de 5 km, terá o trabalhador de aceitar, desde que lhe sejam pagas as despesas de deslocação e alimentação, a fixar entre as partes.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de 44 horas, distribuídas de segunda a sábado, não podendo ultrapassar as 9 horas diárias de trabalho.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dentro do condicionalismo da lei e deste contrato.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências do funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 18.^a

Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos com três ou mais turnos rotativos terão direito a um subsídio de 13% da remuneração. No caso de haver apenas dois turnos esse subsídio será de 11%.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- Com um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantoso.

Cláusula 19.^a

Frequência escolar

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos em escolas técnicas oficiais ou particulares ou cursos de aperfeiçoamento e formação profissional e tenham bom aproveitamento beneficiarão, quando necessário, da redução de uma hora no horário de trabalho, sem perda de retribuição. Esta redução pode ser feita no início ou no final do período de trabalho, à escolha do trabalhador e por opção anual.

2 — A entidade patronal pode exigir documento comprovativo da matrícula e do horário.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário só será permitida quando haja necessidade de executar serviço cuja urgência e importância não permitam adiamento e não justifiquem o aumento do quadro de pessoal.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado à prestação de trabalho extraordinário, à excepção dos casos que, pela sua paralisação, afectem interesses colectivos. Todavia, quando este for realizado, será remunerado com o acréscimo de 50% se for prestado em tempo diurno, de 75% se for prestado em tempo nocturno até às 24 horas e de 100% se for prestado em tempo nocturno a partir das 0 horas.

Cláusula 21.^a

Da retribuição mínima do trabalho

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que movimentem valores têm um abono para faltas de 1150\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 — Os trabalhadores maiores contratados em regime temporário serão classificados de acordo com o CCTV em vigor. Os trabalhadores menores contratados nesse regime terão uma retribuição correspondente à do grau etário imediatamente superior, salvo se exercerem funções que competem a profissionais; nesse caso terão direito à retribuição correspondente ao profissional.

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos na mesma categoria sem acesso obrigatório, à diuturnidade de 1650\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 22.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição correspondente aos dias de trabalho prestado será paga mensalmente até ao último dia do mês a que disser respeito, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento ou de férias das quais constem: nome, número de inscrição na Segurança Social, dias de trabalho devidamente discriminados, total da retribuição devida, descontos efectuados e total líquido.

Cláusula 24.^a

Documento a entregar

A entidade patronal é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma legível no qual figurem o nome completo do profissional, respectiva categoria, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou de feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

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 — Têm direito à totalidade do subsídio os trabalhadores com um ano de serviço e com menos de 31 dias de baixa.

3 — Mantêm o direito à totalidade do subsídio os trabalhadores para quem, tendo mais de 30 dias de baixa, essa:

- a) Implique internamento hospitalar;
- b) Seja verificada pelo médico da entidade patronal;
- c) Seja por motivo de parto.

§ único. Para efeito da alínea b), a entidade patronal indicará ao trabalhador o médico e a data da consulta para verificação de baixa. Não o fazendo, entende-se como confirmada a baixa.

4 — 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 30 % do valor que corresponde ao tempo de baixa por acidente. O trabalhador só terá direito a estes 30 % se a entidade seguradora não pagar o subsídio por inteiro.

5 — Os trabalhadores com menos de 12 meses de serviço no ano e os que tenham estado com baixa durante mais de 30 dias por motivos diferentes dos indicados no n.º 3 receberão como subsídio de Natal a importância correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestados.

6 — O disposto no número anterior é também aplicado aos trabalhadores em regime eventual e com contrato a termo.

Cláusula 26.^a

Refeições

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 600\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de jantar quando estiver destacado em serviço num raio superior a 40 km, abrangendo todo o período das 19 às 21 horas.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, pelo valor de 120\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço, abrangendo todo o período entre as 23 horas e as 2 horas, no valor de 190\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 27.^a

Complemento de reforma

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, alínea e), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, salvaguardam-se os direitos adquiridos resultantes da aplicação da cláusula 46.^a do CCT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, até à data da entrada em vigor daquele diploma legal.

2 — O estabelecimento e regulamentação dos complementos de reforma só se aplicam às entidades então subscritoras do CCT mencionado no número anterior (Associação dos Industriais de Lacticínios e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios).

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal, que constará do mapa do horário de trabalho aprovado pela delegação do Ministério do Emprego

e da Segurança Social, que, tanto quanto possível, deve ser o domingo, e ainda a meio dia de descanso complementar.

2 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a uma compensação em dinheiro no valor de 50 % da sua retribuição diária normal.

3 — Sendo o trabalho prestado em regime de turnos, estes devem ser organizados de forma que os trabalhadores de cada turno tenham, num período de sete dias, um dia de descanso, que, no máximo de dois meses, deve coincidir com o domingo.

Cláusula 29.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia de significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, é também considerado como obrigatório o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital ou ainda qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Forma de retribuição

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes e a ser pago com acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — Os trabalhadores com contratos eventuais inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 32.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago no início do período de férias.

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

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

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

Cláusula 33.^a

Período de férias

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

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

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

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

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

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada. A justificação da doença só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos Serviços Médico-Sociais.

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

9 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes e os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes quando as pretendam gozar no continente.

10 — Os casos omissos neste contrato e referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvindo para o efeito o delegado ou delegados sindicais.

Cláusula 34.^a

Definição de falta

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 35.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso, por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar serviço devido a facto que não seja imputável

ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- g) As motivadas por doação gratuita de sangue, até ao máximo de seis por ano;
- h) Até três dias consecutivos ou interpolados por motivo de parto da esposa;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 36.^a

Comunicação e prova de faltas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 35.^a;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido pelo regime dos Serviços Médico-Sociais;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 35.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

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

7 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o profissional esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento da entidade patronal.

4 — A falta de cumprimento do disposto nos números anteriores implica o direito de o profissional receber, além das remunerações devidas, uma indemnização nos termos da cláusula 46.^a

Cláusula 39.^a

Cessação do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de uma semana, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da cláusula 46.^a

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Formas de cessação

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 41.^a

Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Rescisão com justa causa

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

Cláusula 43.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

7 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, com as necessárias adaptações.

8 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 4 acima descrito confere ao trabalhador direito a uma indemnização nos termos do n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89.

Cláusula 45.^a

Verificação de justa causa

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

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

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

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

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

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comis-

são de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Inexistência de justa causa

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respetivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 45.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.os 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito nos termos dos n.os 8 a 10 da cláusula 45.^a ou do n.º 3 do artigo 15.º do citado decreto-lei.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.os 8 a 10 da cláusula 45.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

7 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 9, por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

8 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

Cláusula 47.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral da entidade patronal

Quando a entidade patronal tiver invocado justa causa de despedimento e vier a ser apurada a sua inexistência, pagará ainda ao trabalhador juros, à taxa legal, sobre as importâncias referidas nos números anteriores, desde a extinção do contrato até ao integral reembolso.

Cláusula 48.^a

Extinção do contrato de trabalho por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

Cláusula 49.^a

Despedimentos de dirigentes ou delegados sindicais

1 — A entidade patronal que sem justa causa despedir um trabalhador que exerce as funções de dirigente ou delegado sindical, ou que as haja exercido há menos de cinco anos, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo da prevista no n.º 9 da cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

2 — O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, nos termos da alínea b) do n.º 7 da cláusula 46.^a

Cláusula 50.^a

Efeitos da declaração de falência

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Pode, todavia, o administrador, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa, com observância do regime legal estabelecido para estes despedimentos.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 51.^a

Trabalho feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias;
c) Dois períodos de 45 minutos cada um, por dia, sem perda de retribuição, durante a aleitação dos filhos, de acordo com a conveniência da trabalhadora;

d) A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

2 — Sempre que durante a gravidez e até um ano após o parto a entidade patronal rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, deverá a trabalhadora comunicar-lhe por escrito, no prazo de 48 horas, a situação em que se encontra.

3 — Depois de receber a comunicação a que se refere o número anterior, a entidade patronal fica obrigada:

- a) A reintegrar a trabalhadora, que receberá todos os vencimentos, subsídios e abonos que teve auferido, conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho, como se ele nunca tivesse sido extinto; ou, em alternativa,
b) A pagar à trabalhadora, por opção desta, uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto no n.º 1, se outra maior lhe não for devida, bem como aos direitos mencionados na cláusula 47.^a

4 — Sempre que a trabalhadora proceda à comunicação mencionada nos números anteriores, ficará obrigada a exhibir à entidade patronal, se esta o exigir e a gravidez não for notória, os resultados das análises comprovativas, as quais deverão ser efectuadas logo que os respectivos exames sejam viáveis.

Cláusula 52.^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 danos no seu desenvolvimento físico e moral.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a entidade patronal deve facilitar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

CAPÍTULO VIII

Higiene e bem-estar

Cláusula 53.^a

Cantinas, reféltórios e vestiários

1 — As entidades patronais terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar

coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As entidades patronais deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, deverão manter as instalações com serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, adequadas ao seu nível de remuneração.

4 — Todas as entidades patronais devem possuir nas instalações vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armários individuais, limpos e arejados.

Cláusula 54.^a

Higiene e segurança

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de harmonia com o disposto na lei, nomeadamente na Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e suas alterações.

Cláusula 55.^a

Segurança Social e abono de família

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Cláusula 56.^a

Os trabalhadores elegerão de entre si, por cada grupo ou fracção de 50 trabalhadores abrangidos por este contrato, o seguinte número de delegados sindicais:

Com menos de 50 trabalhadores, um delegado;
De 50 a 99 trabalhadores, dois delegados;
De 100 a 199 trabalhadores, três delegados;
De 200 a 499, seis delegados;
Com 500 ou mais trabalhadores, o número de delegados será o resultado da fórmula:

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

representando N o número de trabalhadores.

O resultado apurado nos termos da fórmula atrás referida será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

2 — A entidade patronal proporcionará aos delegados sindicais as condições necessárias ao exercício das suas funções.

Cláusula 57.^a

Atribuições do delegado sindical

O delegado sindical constitui o elemento de ligação entre os sindicatos outorgantes e os trabalhadores por eles abrangidos, competindo-lhe divulgar, afixar ou distribuir pelos mesmos publicações exclusivamente sindicais e defender perante as entidades patronais os mesmos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Das sanções e disposições gerais

Cláusula 58.^a

Sanções

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores poderão ser punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e do vencimento até 12 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) torna obrigatória a prévia instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 59.^a

Sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, será aplicável o disposto na cláusula 46.^a, tendo, porém, o trabalhador direito ao dobro das importâncias aí referidas;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^a

Comissões paritárias

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão não apenas para interpretação de lacunas deste CCTV, mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas é exigível a presença de 50% do número total de membros efectivos. Na sua função conciliatória a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCTV, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 61.^a

Disposições transitórias

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores de lacticínios, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição do ordenado ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da homologação do presente CCTV.

2 — Para os trabalhadores que pelo presente alargamento de âmbito venham a ficar abrangidos por este CCTV, este considera-se globalmente mais vantajoso do que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável, pelo que se deve considerar integralmente derogada toda a anterior regulamentação colectiva, não sendo, porém, permitida qualquer baixa de categoria ou diminuição de remuneração.

3 — Os profissionais de lacticínios classificam-se em 1.^a e 2.^a. Por este facto, à entrada em vigor deste contrato, os analistas, os operários de laboração, os controladores de qualidade e os vulgarizadores de 3.^a passam automaticamente a 2.^a.

4 — Os profissionais de lacticínios ao serviço na data de entrada em vigor deste contrato que já se encontram classificados em 2.^a ou o venham a ser, por força de disposição transitória, permanecidos três anos na categoria, passarão a 1.^a.

5 — Terminam deste modo as promoções automáticas para os profissionais de lacticínios.

6 — O disposto no n.º 3 da cláusula 10.^a aplica-se aos trabalhadores de lacticínios que perderam as diuturnidades em virtude de promoção, cujas importâncias passarão a receber.

ANEXO I

Categorias profissionais a que refere a cláusula 3.^a do CCTV

A) Lacticínios

Ajudante de chefe de laboratório. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado geral. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de técnico de fabrico. — É o trabalhador que coadjuva o técnico de fabrico, substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista. — É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a e 2.^a.

Analista auxiliar. — É o trabalhador sem formação especializada, mas com prática de laboração, que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Aprendiz (com idade inferior a 18 anos). — É o trabalhador que inicia a aprendizagem para determinadas categorias do CCTV. Esta aprendizagem terá a duração de dois anos para os que iniciam a mesma aos 16 anos e de um ano para os que a iniciam aos 17 anos. Após este período de aprendizagem, passará automaticamente a estagiário da mesma categoria.

Auxiliar de laboração. — É a trabalhadora que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas. Estas trabalhadoras classificam-se em 1.^a e 2.^a. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

Chefe de brigada de vulgarizadores e de colhedores de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores e colhedores de amostras. É também responsável pelo levantamento de alguns milhares de contos mensais e sua distribuição aos respectivos produtores. É ainda responsável por uma viatura destinada às deslocações e distribuição do pessoal, para além de outros eventuais serviços relacionados com a produção. Esta categoria só respeita à ilha da Madeira.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador, com curso médio ou superior adequado, que chefia os serviços de laboratório, podendo ser cumulativamente técnico de fabrico.

Chefe de núcleo. — É o trabalhador que, numa área determinada pela entidade patronal, chefia todos os serviços respeitantes aos diversos aspectos da produção, recolha, concentração, tratamento e industrialização do leite e a comercialização do mesmo e seus derivados.

Colhedor de amostras. — É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de colheita de amostras, podendo também efectuar provas sumárias de classificação de leite e pagamento a postos e salas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. — É o trabalhador que conduz máquinas ou equipamentos para transporte e ou arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

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 em 1.ª e 2.ª

Empregado de vendas. — É o trabalhador que em estabelecimento da entidade patronal procede a vendas a dinheiro de produtos lácteos. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

Encarregado de colhedor de amostras. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos colhedores de amostras.

Encarregado geral. — É o trabalhador que chefia todos os serviços de laboração. Pode desempenhar cumulativamente as funções de técnico de fabrico ou de chefe de laboratório, desde que devidamente habilitado.

Encarregado de posto de concentração. — É o trabalhador que superintende no pessoal e trabalhos no posto de concentração, competindo-lhe, nomeadamente, anotar quantidades recebidas e remetidas e cuidar da manutenção da qualidade do leite e da higiene e conservação do posto e do respectivo material.

Encarregado de posto de recepção de leite. — É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anota as quantidades, cuida da higiene do posto e do respectivo material, vende leite ao público, preenche os talões de remessa e efectua o pagamento do leite aos produtores.

Encarregado de sala de ordenha. — É o trabalhador que executa a ordenha mecânica e anota as quantidades de cada produtor. Vaza o leite nos tanques de armazenagem, cuida da sala e do funcionamento e higiene do respectivo material, preenche os talões de remessa e efectua os pagamentos de leite aos produtores.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção-ciclo, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc., sob a orientação do encarregado geral.

Encarregado de vulgarizadores. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos vulgarizadores.

Estagiário para colhedor de amostras. — É o trabalhador que estagia para colhedor de amostras.

Estagiário de lacticínios. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das categorias da produção.

Estagiário para vulgarizador. — É o trabalhador que estagia para vulgarizador.

Operador de computador fabril. — É o trabalhador que, de acordo com uma orientação preestabelecida, comanda o computador fabril relativamente à recepção, controlo quantitativo e utilização do leite ou outras matérias-primas, às várias operações tecnológicas e às de lavagem e desinfecção do equipamento.

Operário especializado. — É o trabalhador com formação especializada, reconhecida pela entidade patronal, adequada às necessidades de maior responsabilidade e complexidade do sector produtivo da empresa.

Operário de laboração. — É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamento utilizado na actividade do leite e lacticínios. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª e 2.ª

Operário de laboratório. — É o trabalhador responsável pela conservação, limpeza e esterilização do material, que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, admitido expressamente para esta categoria, que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção. Para o desempenho destas funções não será necessária qualquer aprendizagem ou estágio, visto esta categoria não requerer especialização.

Porteiro e ou guarda. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções inerentes a estas categorias.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador diplomado com curso médio ou superior ou com formação especializada, reconhecida pela entidade patronal, adequada às necessidades técnicas da indústria, e que orienta o fabrico de lacticínios numa ou mais fábricas.

Vulgarizador. — É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras e instrução e vigilância do funcionamento de salas de ordenha, conferência de mapas de registo de posto e salas, podendo também efectuar pagamentos aos postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª e 2.ª

B) Construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, trabalha a madeira e executa e assenta quaisquer obras com a mesma. Estes trabalhadores classificam-se em 1.ª, 2.ª e 3.ª

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Estagiário ou pré-oficial. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade que estagia para uma das profissões da construção civil.

Pedreiro-trolha. — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telha, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Pintor. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, prepara e executa qualquer trabalho de pintura da construção civil, podendo fazer assentamentos de vidros. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Servente. — É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade, sem qualquer qualificação, que trabalha nas obras e ajuda os profissionais de construção civil.

C) Trabalhadores electricistas

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

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

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

D) Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, conserva e repara diversos tipos de máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência no seu trabalho, podendo também proceder à montagem das mesmas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Bate-chapa. — É o trabalhador que procede à execução, reparação e montagem de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solta tubos de chumbo, plástico ou materiais e afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Encarregado. — É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, em armazéns ou noutros locais, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e controlo dos mesmos.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorífico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Operador de máquinas de latoaria e vazio. — É o trabalhador que, integrado numa linha de fabrico de vazio, trabalha com máquinas de latoaria e vazio, designadamente cravadeiras, rebordadeiras, de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras, de prensa, de tesoura, de esquadrar folhas e de cortar tiras, montadeiras de tiras, agrafadeiras, despontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem de tiras. Incluem-se os trabalhadores utilizando ferramentas e máquinas adequadas, que têm por função executar tambores de chapa fina.

Pintor de máquinas, veículos ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, veículos com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectivos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e da tinta, procedendo aos respectivos acabamentos, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou enchimentos. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que opera o torno mecânico, executando todos os trabalhos de tor-

neamento de peças e trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

E) Fogueiros

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).

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 de 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. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

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

Nota. — Para efeitos da presente alínea, entendem-se por «recipientes» os geradores de vapor, geradores de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido.

F) Hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que, tendo em atenção o número de pessoas a servir, se ocupa da elaboração da ementa, aquisição ou recepção de víveres e outros produtos necessários, sendo responsável pela sua guarda e conservação. Prepara o peixe, os legumes e a carne e procede às operações necessárias à confecção das refeições e pratos ligeiros. Vela pela limpeza da cozinha, utensílios e demais equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em 1.^a, 2.^a e 3.^a

Empregado de balcão. — É o trabalhador responsável pelos serviços de cafetaria e balcão, procedendo à cobrança e registo desses serviços. Executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores electricistas

I — Princípio geral (aprendizagem)

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de aprendizagem ou após dois anos, se, entretanto, tiverem atingido 18 anos de idade.

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

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

4 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^º grau de torpedeiros, electricistas ou radiomontadores da Escola Militar de Electro-Mecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial (2.^º período).

5 — Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial (1.^º período).

II — Quadro de densidades

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;
- Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas na alínea a).

III — Deontologia profissional

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

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

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

B) Trabalhadores metalúrgicos

I — Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 17 anos de idade que ingressem em profissão que admite aprendizagem, nos termos do anexo II.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerado.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um curso referido no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior.

5 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme a admissão se tenha processado, respectivamente, com 16 e 17 anos.

6 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins e dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicações da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

8 — Ascendem ao escalão imediatamente superior da respectiva profissão os aprendizes que completem o seu período de aprendizagem.

II — Tirocínio ou prática

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

2 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores que se encontram nas condições previstas no n.º 2 da cláusula I (aprendizagem), bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem.

3 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Dois anos, nas profissões que exigem aprendizagem;
- b) Dois ou um ano, nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

4 — Os praticantes que tenham completado o período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

5 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins dentro do mesmo sector de actividade, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

6 — Em caso de cessação de contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante o certificado referente ao período de tirocínio, com indicação da profissão ou profissões a que o mesmo respeita.

ANEXO III

Tabela salarial

(Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990)

Nível	Categoria profissional	Vencimento
I	Técnico de fabrico Chefe de laboratório Chefe de núcleo	72 000\$00
II	Encarregado geral Ajudante de técnico de fabrico Ajudante de chefe de laboratório	61 950\$00
III	Encarregado de posto de concentração Encarregado de vulgarizadores, ou chefe de brigada de vulgarizadores, ou colhedores de amostras Operador de computador fabril Ajudante de encarregado geral Encarregado electricista Encarregado metalúrgico	55 550\$00
IV	Afinador de máquinas de 1.ª Analista de 1.ª Bate-chapa de 1.ª Canalizador de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Oficial electricista de mais de três anos Pintor de máquinas, veículos e móveis de 1.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Fogueiro encarregado	49 950\$00
V	Encarregado de colhedor de amostras Encarregado de secção Vulgarizador de 1.ª Fogueiro de 1.ª Encarregado (CC)	48 750\$00
VI	Ajudante de encarregado de secção Analista de 2.ª Operário especializado	47 650\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
VII	Vulgarizador de 2. ^a Analista auxiliar Controlador de qualidade de 1. ^a Afinador de máquinas de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Bate-chapa de 2. ^a 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 três anos Serralheiro mecânico de 2. ^a Pintor de máquinas, veículos e móveis de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	47 050\$00
VIII	Operário de laboração de 1. ^a Controlador de qualidade de 2. ^a Fogueiro de 3. ^a	46 300\$00
IX	Afinador de máquinas de 3. ^a Bate-chapa 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. 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-acetilénico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a	45 550\$00
X	Operário de laboração de 2. ^a Colhedor de amostras Operário de laboratório Pedreiro-trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a (CC) Carpinteiro de 2. ^a	44 600\$00
XI	Ajudante de fogueiro Pedreiro-trolha de 3. ^a Pintor de 3. ^a (CC) Carpinteiro de 3. ^a (CC) Pré-oficial electricista do 2. ^º ano.....	43 000\$00
XII	Auxiliar de laboração de 1. ^a Empregado de balcão (hotelaria) Empregado de vendas Pré-oficial electricista do 1. ^º ano.....	38 800\$00
XIII	Auxiliar de laboração de 2. ^a	37 750\$00
XIV	Porteiro e ou guarda Operário não diferenciado Servente (CC) Praticante de metalúrgico do 2. ^º ano Empregado de refeitório Ajudante de electricista do 2. ^º ano ...	37 200\$00

Nível	Categoria profissional	Vencimento
XV	Encarregado de sala de ordenha Encarregado de posto de recepção de leite	Salário/hora com base no salário mínimo dos rurais.
XVI	Estagiário de lacticínios Estagiário para vulgarizador Estagiário para colhedor de amostras Estagiário ou pré-oficial (CC) Ajudante de electricista do 1. ^º ano Praticante de metalúrgico do 1. ^º ano	33 750\$00
XVII	Aprendiz	26 250\$00

Porto, 31 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:
(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela SERRALEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite de Portalegre:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:
(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 da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:
✓ (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

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

Lisboa, 31 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos 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.

Lisboa, 18 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP 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 do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
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 do Distrito 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 Novembro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores 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, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores 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 Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;
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, 17 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos 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 do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 19 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 13 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1990, a fl. 170 do livro n.º 5, com o n.º 73/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o SITRA — Sind. dos Transportes Rodoviários e Afins — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a-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 das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho, e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana é de 44 horas distribuídas de segunda-feira a sábado, não podendo ultrapassar as 9 horas diárias de trabalho.

2 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho, dentro do condicionalismo da lei e deste contrato.

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.^º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 21.^a-A

Da retribuição mínima do trabalho

(Com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1990)

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo II.

2 — Os trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono para falhas de 1150\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 —

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos em categoria sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no montante de 1650\$, até ao limite de cinco diutunidades.

Cláusula 26.^a-A

Refeições

(Produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1990)

1 — As empresas subsidiarão os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.^º 2 desta cláusula e do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos seguintes valores:

Almoço ou jantar — 600\$;
Pequeno-almoço — 120\$;
Ceia — 190\$.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 29.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (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 —

ANEXO II

Tabela salarial

(Produz efeitos a partir de 1 de Janeiro)

Categorias profissionais	Vencimentos
Encarregado de transportes	50 500\$00
Motorista de pesados (passageiros)	50 000\$00
Motorista de pesados	50 000\$00
Motorista de ligeiros	44 500\$00
Ajudante de motorista	43 000\$00

Categorias profissionais	Vencimentos
Lubrificador	40 700\$00
Lavador	39 050\$00
Estagiário para lubrificador	29 600\$00

Porto, 31 de Janeiro de 1990.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:
Rosa Ivone Martins Nunes.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:
Fernando Augusto Ferreira Serrão.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

Maximino de Sousa Oliveira.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:
Casimiro dos Santos Gomes.

Entrado em 16 de Fevereiro de 1990;

Depositado em 21 de Fevereiro de 1990, a fl. 169 do livro n.º 5, com o n.º 72/90, nos termos do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e cooperativas de produtores de leite e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª-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 das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral e outras cooperativas subscritoras e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN.

cepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração) a duração do intervalo referido no número anterior poderá ser alargada de acordo com as exigências de funcionamento dos referidos serviços.

Cláusula 21.ª-A

Da retribuição mínima do trabalho

(Com efeitos reportados a 1 de Janeiro de 1990)

1 — Os limites mínimos da retribuição devida aos trabalhadores abrangidos por este contrato são os constantes do anexo II.

2 — Os trabalhadores que efectuem cobranças terão um abono para faltas de 1150\$ nos meses em que efectivamente prestem esse serviço.

3 —

4 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos em categoria sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no montante de 1650\$, até ao limite de cinco diutunidades.

Cláusula 26.ª-A

Refeições

(Produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1990)

1 — As empresas subsidiarão os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta

3 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Para os trabalhadores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de re-

cláusula e do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelos seguintes valores:

Almoço ou jantar — 600\$;
Pequeno-almoço — 120\$;
Ceia — 190\$.

- 2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —

Cláusula 29.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (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 —

ANEXO II

Tabela salarial

(Produz efeitos a partir de 1 de Janeiro)

Categorias profissionais	Vencimentos
Encarregado de transportes.....	50 500\$00
Motorista de pesados (passageiros)	50 000\$00
Motorista de pesados	50 000\$00
Motorista de ligeiros.....	44 500\$00

Categorias profissionais	Vencimentos
Ajudante de motorista	43 000\$00
Lubrificador	40 700\$00
Lavador	39 050\$00
Estagiário para lubrificador	29 600\$00

Porto, 19 de Janeiro de 1990.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:
Rosa Ivone Martins Nunes.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:
Fernando Augusto Ferreira Serrão.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:
Maximino de Sousa Oliveira.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:
Orlando de Jesus Costa.
Silvério Fernandes.

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 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, *Amáel Alves.*

Entrado em 1 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 171 do livro n.º 5, com o n.º 83/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1988, e 9, de 8 de Março de 1989, dá nova redacção à seguinte matéria:

Cláusula 2.ª

Vigência

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos desde 1 de Janeiro de 1990.

Cláusula 27.ª

Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 19 000\$ (570 000\$ mensais) tem um prémio mensal de 1500\$.

Cláusula 57.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 250\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Vencimentos
Sector de fabrico:	
Encarregado de fabrico	41 100\$00
Amassador.....	38 700\$00
Forneiro	38 700\$00
Ajudante de padaria de 1.ª	35 600\$00
Ajudante de padaria de 2.ª	35 000\$00
Aprendiz de padaria do 2.º ano	26 500\$00
Aprendiz de padaria do 1.º ano	26 300\$00
Sector de expedição e vendas:	
Encarregado de expedição	39 600\$00
Caixeiro encarregado.....	38 600\$00
Distribuidor motorizado (a).....	37 000\$00
Caixeiro (a) (b)	35 000\$00
Caixeiro auxiliar.....	35 000\$00
Distribuidor (a).....	35 000\$00
Ajudante de expedição (expedidor)	35 000\$00
Empacotador.....	35 000\$00

Categorias profissionais	Vencimentos
Servente	35 000\$00
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	26 500\$00
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	26 300\$00
Sector de apoio e manutenção:	
Oficial de 1.ª, oficial (EL) de mais de três anos	38 200\$00
Oficial de 2.ª, oficial (EL) de menos de três anos	36 300\$00
Oficial de 3.ª, pré-oficial (EL) do 2.º período	35 100\$00
Pré-oficial (EL) do 1.º período e (CC) do 2.º período	35 000\$00
Pré-oficial (CC) do 1.º período	35 000\$00
Praticante do 2.º ano (MET), ajudante (EL) do 2.º período	29 900\$00
Praticante do 1.º ano (MET), ajudante (EL) do 1.º período	28 300\$00
Aprendiz do 3.º ano	26 500\$00
Aprendiz do 2.º ano	26 400\$00
Aprendiz do 1.º ano	26 300\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxa doméstica ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) V. cláusula 27.ª (prémio de venda).

Lisboa, 23 de Janeiro de 1990.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — 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 do Distrito 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 da Região Autónoma da Madeira; 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 do Distrito 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, 26 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 26 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores 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, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro; Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores 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 Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda; 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, 16 de Fevereiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 16 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 20 de Fevereiro de 1990, a fl. 169 do livro n.º 5, com o n.º 68/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Armadores de Pesca do Guadiana e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca
Alteração salarial e outras**

Processo de contratação colectiva: CCT — Arrasto Costeiro entre a Associação dos Armadores de Pesca do Guadiana e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

Sessão de negociação efectuada nas instalações da Associação dos Armadores de Pescas do Guadiana, em Vila Real de Santo António, no dia 19 de Janeiro de 1990.

Presenças:

1 — Associação de Armadores de Pesca do Guadiana, representada por Fernando Armando Matias, Júlio Lopes Pereira, Rui Manuel Correia Vairinhos, Silvério da Conceição Horta e José Firmino Augusto Martins.

2 — Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, representada por Marcolino Duarte Encarnação Jorge e José António Pereira dos Santos Morte.

3 — Aberta a negociação, as partes acordaram no seguinte:

Cláusula 30.^a

Subsídio de férias

(Foi decidido manter a redacção anterior.)

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

(Foi decidido manter a redacção anterior.)

Cláusula 33.^a

Alimentação

1 — O armador a contribuirá com 350\$ por dia de mar e por tripulante para a alimentação.

2 — *(Mantém-se a redacção em vigor.)*

Cláusula 58.^a

Seguro por incapacidade ou morte

(Foi aprovado o valor de 1 500 000\$.)

Cláusula 60.^a

Perda de haveres

(Foi aprovado o valor de 60 000\$.)

ANEXO I

Tabela de vencimentos

Foram aprovados os seguintes valores:

Categoria	Vencimento base	Percentagem
Mestre costeiro pescador	13 800\$00	4,1 %
Encarregado de pesca	(a)	-
Mestre de navegação ou leme.....	13 800\$00	1,9 %
Contramestre	13 500\$00	1,8 %
Mestre de redes	13 500\$00	1,8 %
Marinheiro pescador	13 500\$00	1,3 %
Moço pescador	13 500\$00	0,6 %
Marinheiro cozinheiro	13 500\$00	1,3 %
Primeiro-motorista	14 100\$00	1,9 %
Segundo-motorista	(a)	-
Ajudante de motorista	13 500\$00	1,3 %

(a) Categoria não negociada visto não se praticar em Vila Real de Santo António.

ANEXO II

Subsídio de reparação

Foram aprovados os seguintes valores:

Mestre, marinagem e ajudante de motociclista — 1500\$.

Primeiro-motorista — 1600\$.

4 — Efeitos: o presente acordo terá eficácia a partir de 1 de Janeiro de 1990.

Nestes termos ficam as negociações concluídas, tendo-se verificado acordo entre as partes, as quais vão assinar a presente acta, que acharam conforme.

Pela Associação dos Armadores de Pesca do Guadiana:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Declara-se que na convenção celebrada entre a Associação dos Armadores da Pesca do Guadiana e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca, esta Federação representa o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro e o Sindicato dos Profissionais de Máquinas da Marinha Mercante de Portugal.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 20 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1990, a fl. 172 do livro n.º 5, com o n.º 86/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a-A

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escala, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 3000\$ cada uma.

Cláusula 55.^a-A

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 350\$, independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

2 — As empresas proprietárias de publicações periódicas não diárias abrangidas pela tabela B ficam isentas da aplicação do subsídio de alimentação, salvo se já o atribuirem.

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 68.^a, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas trabalhadas.

4 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados em cada empresa.

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	63 300\$00	57 700\$00
1	57 200\$00	51 000\$00
2	53 000\$00	48 000\$00
3	51 000\$00	46 000\$00
4	49 400\$00	44 200\$00
5	46 900\$00	42 300\$00
6	44 000\$00	39 500\$00
7	40 100\$00	36 200\$00
8	37 300\$00	33 600\$00
9	35 300\$00	31 700\$00
10	33 600\$00	30 500\$00
11	31 100\$00	27 700\$00
12	28 900\$00	25 800\$00
13	26 950\$00	24 100\$00

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares e ainda às agências noticiosas.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas.

3 — Para interpretação dos n.^{os} 1 e 2 precedentes, foi estabelecido entre as organizações sindicais autorizadas e a Associação da Imprensa Diária um protocolo que fica a constituir documento complementar ao acordo da revisão do ano de 1987.

Nota

1 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1989.

2 — As matérias que constam no CCTV agora revisto que não foram objecto de alteração continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Lisboa, 11 de Setembro de 1989.

Pela Associação da Imprensa Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela Agência de Imprensa Novostí:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Horácio T. Marcelino.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Horácio T. Marcelino.

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

Horácio T. Marcelino.

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

Horácio T. Marcelino.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Horácio T. Marcelino.

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

Horácio T. Marcelino.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Horácio T. Marcelino.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Horácio T. Marcelino.

Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 12 de Setembro de 1989.

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.

Lisboa, 14 de Setembro de 1989. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Moraes*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;
Sindicado dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicado dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicado dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e de Aveiro;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores do Distrito de Santarém;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;
Sindicado dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicado dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo;
Sindicado dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;
Sindicado dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;
Sindicado dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicado 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, 12 de Setembro de 1989. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

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

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

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível*.)

Declaração

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

Entrado em 27 de Outubro de 1989.

Depositado provisoriamente em 31 de Outubro de 1989.

Depositado definitivamente em 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 170 do livro n.º 5, com o n.º 76/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO VI Retribuição do trabalho

Cláusula 49.ª-A

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, por cada período de três anos de permanência na mesma categoria profissional ou escala, e na mesma empresa, a uma diuturnidade, até ao máximo de três.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior têm o valor de 3000\$ cada uma.

Cláusula 55.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — Cada trabalhador receberá, a título de subsídio de alimentação, o valor diário de 350\$, independentemente do número de horas que preste de serviço em cada dia de trabalho.

2 —

3 — Os trabalhadores em regime de *part-time*, previsto na cláusula 68.ª, recebem um subsídio de alimentação proporcional ao número de horas trabalhadas.

4 — Prevalecem sobre o disposto nos números anteriores os regimes mais favoráveis aos trabalhadores que estejam a ser praticados em cada empresa.

ANEXO V

Tabela salarial

Grupos	Tabela A	Tabela B
0	63 300\$00	57 700\$00
1	57 200\$00	51 000\$00
2	53 000\$00	48 000\$00
3	51 000\$00	46 000\$00
4	49 400\$00	44 200\$00
5	46 900\$00	42 300\$00
6	44 000\$00	39 500\$00
7	40 100\$00	36 200\$00
8	37 300\$00	33 600\$00
9	35 300\$00	31 700\$00
10	33 600\$00	30 500\$00
11	31 100\$00	27 700\$00
12	28 900\$00	25 800\$00
13	26 950\$00	24 100\$00

1 — A tabela A aplica-se às empresas com uma tiragem média mensal, por número, igual ou superior a 30 000 exemplares, ou inferior, mas com uma tiragem média mensal por trabalhador igual ou superior a 1200 exemplares e ainda às agências noticiosas.

2 — A tabela B aplica-se às restantes empresas.

Nota

1 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1989.

2 — As matérias que constam no CCTV agora revisto que não foram objecto de alteração continuam a vigorar nos termos que o mesmo estabelece.

Lisboa, 25 de Setembro de 1989.

Pela Associação da Imprensa Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços declara que representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias; STESDIS — 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 S. Miguel e Santa Maria; Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga; Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Outubro de 1989.

Depositado provisoriamente em 23 de Outubro de 1989.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 170 do livro n.º 5, com o n.º 77/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

As partes identificadas na cláusula 1.ª acordam em introduzir as seguintes alterações ao CCTV/PRT para as indústrias químicas presentemente em vigor.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCTV aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Industriais de Recauchumagem de Pneus;
Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;

Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;
Associação de Indústrias de Colas, Arestos e Produtos Similares;
Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumeria e Higiene Corporal e de Óleos Essenciais;
Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais;
Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos,

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

(Em substituição da actual cláusula 29.^a e da base vi da PRT)

1 — O período normal de trabalho em cada semana será de 44 horas, sem prejuízo de horários de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

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

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

§ 1.^º Esta disposição não implica a alteração de horários com intervalos de menor duração existentes à data da publicação deste contrato, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do corpo deste número.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalham em local fixo.

6 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

Nota. — A redução do horário de trabalho prevista nesta cláusula entrará em vigor seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da autorização ministerial respectiva (Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro).

Cláusula 45.^a-B

Regime especial de deslocações

1 —

2 —

Pequeno-almoço — 96\$;
Almoço ou jantar — 550\$;
Ceia — 280\$.

Cláusula 47.^a-A

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para faltas de 2200\$.

2 —

Cláusula 89.^a-A

Refeitórios, subsídios de alimentação

1 —

2 —

- a) Empresas até 50 trabalhadores — 215\$;
- b) Empresas com mais de 50 trabalhadores — 260\$.

3 —

4 —

ANEXO I

Remunerações mínimas

Tabela a vigorar entre 1 de Janeiro de 1990
e 31 de Dezembro de 1990

Grupos salariais	Tabelas		
	A	B	C
I.....	113 700\$00	107 500\$00	104 200\$00
II.....	96 000\$00	89 800\$00	86 300\$00
III.....	82 200\$00	76 000\$00	72 500\$00
IV.....	74 300\$00	68 300\$00	65 100\$00
V.....	68 800\$00	62 900\$00	59 300\$00
VI.....	62 900\$00	57 400\$00	53 500\$00
VII.....	59 000\$00	52 800\$00	49 200\$00
VIII.....	55 400\$00	49 400\$00	45 400\$00
IX.....	52 500\$00	46 600\$00	42 800\$00
X.....	49 600\$00	43 700\$00	40 500\$00
XI.....	46 800\$00	40 800\$00	37 200\$00
XII.....	44 500\$00	38 300\$00	35 600\$00
XIII.....	40 100\$00	33 700\$00	30 700\$00
XIV.....	37 500\$00	31 200\$00	28 100\$00
XV.....	34 100\$00	28 100\$00	26 200\$00
XVI.....	30 700\$00	25 000\$00	21 400\$00

1 — Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em três grupos (A, B e C), assim definidos:

Grupo A — as empresas com facturação anual igual ou superior a 284 000 contos;

Grupo B — as empresas com facturação anual igual ou superior a 125 000 contos e inferior a 284 000 contos;

Grupo C — As empresas com facturação anual inferior a 125 000 contos.

2 — Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global em que as empresas se deverão incluir toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 — O valor da facturação será o resultado do volume global das vendas da empresa, deduzido o valor do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 — Por acordo entre as entidades patronais e os trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

5 — Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá bai-

xar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida.

6 — A tabela salarial produz efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 1990.

Producem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990 as alterações às cláusulas 45.^a-B (regime especial de deslocações), 47.^a-A (abono para faltas) e 89.^a-A (refeitórios, subsídios de alimentação).

Lisboa, 12 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Indústrias de Colas, Aprestos e Produtos Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal e de Óleos Essenciais:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços e Novas Tecnologias;
STESDIS — 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;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro Norte;
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:
João de Deus Leal Silvério.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação de:
SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia e Química e Indústrias Diversas:
José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:
Duarte Sérgio dos Santos Melo Correia.

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

Pela Federação Nacional da Construção, Madeiras e Mármores:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
Graciela Brito.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 18 de Janeiro de 1990.

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

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Gerâmica, 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 de 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 Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;
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, 16 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1989.

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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, 18 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

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 do Distrito 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 da Região Autónoma da Madeira;
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 do Distrito 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, 17 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

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.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

Entrado em 26 de Janeiro de 1990.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1990, a fl. 170 do livro n.º 5, com o n.º 75/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT, que abrange a actividade de cerâmica do sector do barro branco, obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade da indústria

de cerâmica do barro branco (sectores da cerâmica doméstica, cerâmica artística e decorativa, cerâmica de construção e cerâmicas especiais) e dos refractários em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

9.....
§ único. Mantendo-se o horário de trabalho para os turnos rotativos de duração equivalente a 42 horas semanais, os trabalhadores abrangidos terão direito a um crédito de 52 horas em 1990, 78 horas em 1991 e 104 horas em 1992 e seguintes.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se comprehende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes.

5 — O trabalhador que realize trabalho suplementar em dia normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal oito horas após ter terminado aquele trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — Quando o trabalhador prestar mais de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar, terá direito a gozar um dia de descanso remunerado no prazo de uma semana após o dia em que terminar este trabalho.

Cláusula 30.^a-A

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

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

Cláusula 30.^a-B

Limites à prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 160 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspecção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 30.^a-A, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, remunerada com 50% de acréscimo sobre a sua retribuição normal e até ao limite de 25 horas por cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%. No caso de se ultrapassar um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados, o acréscimo nas primeiras 25 horas do ano civil será de 100%, mantendo-se os 150% para as restantes.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento ou fornecimento da refeição, refeição esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas pelas empresas, no horário geral, ou ao pagamento da mesma nos termos do n.º 4 da cláusula 32.^a

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo de remuneração devido pela prestação de trabalho suplementar será de 50% até ao limite de 200 horas em cada ano civil. Excedido este limite, o acréscimo será de 150%.

Cláusula 32.^a

Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

4 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados ultrapasse quatro horas, terão os trabalhadores direito a uma refeição gratuita ou ao pagamento da mesma, de montante idêntico a 1% sobre a retribuição do grupo 7, que no presente ano se fixa em 525\$.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria e classe sem acesso obrigatório, num limite de cinco diuturnidades, e desde que ao serviço da mesma entidade patronal.

2 — A antiguidade na categoria ou classe sem acesso obrigatório poderá ter relevância para o vencimento do direito à diuturnidade, independentemente do tempo de permanência ao serviço da entidade patronal, desde que esta e o trabalhador nisso acordem expressamente.

3 — As diuturnidades vincendas serão calculadas aplicando a percentagem de 4,5 % sobre o valor da remuneração de base do grupo 7 da tabela salarial em vigor no momento da sua aquisição.

4 — A partir da presente convenção, inclusive, e com as mesmas datas de produção de efeitos das suas tabelas salariais, todas as diuturnidades vincendas serão anualmente actualizadas de acordo com a percentagem média de aumento das respectivas tabelas de remunerações mínimas.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 57.^a

Grandes deslocações

9 — Os trabalhadores que normalmente se desloquem ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 2000 contos, das 0 às 24 horas, 365 dias por ano, com cobertura dos riscos de morte e invalidez permanente.

Cláusula 59.^a

Deslocações fora de Portugal continental

1 —

f) A um seguro contra os riscos de viagens, acidente de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 2500 contos.

Cláusula 65.^a

Reforma por invalidez ou velhice

1 —

2 — A empresa concederá a todos os trabalhadores reformados:

a) Nos casos de reforma não previstos nas alíneas b) e c), 1,2 % por cada ano de serviço, a partir de 10 anos de antiguidade, até ao limite de 20 % calculado sobre o último salário ilíquido processado;

- b) Nos casos de reforma por doença profissional, 1,2 % por cada ano de serviço, até ao limite de 20 %, calculado sobre o último salário ilíquido processado;
- c) Nos casos de reforma por invalidez, sem possibilidade de reconversão do trabalhador, resultantes de acidente de trabalho ao serviço da empresa, 20 %, calculados sobre o último salário ilíquido processado;
- d) No caso de as situações referidas nas alíneas b) e c) ocorrerem com trabalhadores com mais de 26 anos de antiguidade na empresa, será o limite referido naquelas alíneas elevado para 30 %, para distinguir estes trabalhadores daqueles que atingem o complemento máximo de reforma previsto na alínea a).

3 —

4 —

5 —

Cláusula 66.^a

Sobrevivência

(*Eliminada.*)

ANEXO I

Condições específicas

Cerâmicos

6 — Para as categorias abaixo enunciadas o tempo de aprendizagem será o seguinte:

c) 18 meses:

Acabador;

d) 24 meses:

Cromador.

Categorias profissionais

Definição de funções

Rectificador de tijolos isolantes. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação dos tijolos isolantes cozidos, respeitando medidas rigorosas e procedendo à mudança dos discos de corte, conforme orientações superiores.

ANEXO II

Enquadramento e tabelas salariais

Enquadramento

Grupo 7:

Rectificadores de tijolos isolantes.

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
03	162 850\$00
02	143 950\$00
01	122 200\$00
0	106 400\$00
1	83 850\$00
2	75 800\$00
3	68 850\$00
4	65 750\$00
5	63 200\$00
5-A	58 400\$00
6	57 150\$00
7	53 900\$00
8	51 400\$00
9	48 450\$00
10	46 200\$00
11	39 550\$00
12	35 400\$00
13	32 600\$00

Grupos	Remunerações
14	30 100\$00
15	27 300\$00
16	26 250\$00
17	26 250\$00

Lisboa, 22 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vimeira, Extractiva, Energia e Química em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei.

Entrado em 21 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 22 de Fevereiro de 1990, a fl. 170 do livro n.º 5, com o n.º 74/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil, em toda a área nacional, representadas pelas associações outorgantes e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

4 — A tabela salarial constante do anexo IV e o subsídio de refeição previsto na cláusula 64.^a produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1990.

Cláusula 41.^a

Diurnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diurnidade de 600\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite máximo de cinco diurnidades.

Cláusula 64.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 220\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO II

Definição de funções

Prensador. — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual, semiautomática, automática ou revólver, sendo responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto.

Escolhedor em linha automática de azulejos, pavimentos vidrados ou não vidrados e mosaicos cerâmicos. — É o trabalhador que, em linha automática de escolha, procede à selecção e tonalidades de azulejo e ou pavimentos vidrados, ou não vidrados e ou mosaicos cerâmicos.

Notas

1 — Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de máquinas de prensar são reclassificados na categoria de prensador.

2 — A categoria de escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados passa a ter a designação de escolhedor em linha automática de azulejos, pavimentos vidrados ou não vidrados e mosaicos cerâmicos.

ANEXO III

Enquadramento de categorias profissionais

Grupo 5:

Eliminar: escolhedor em linha automática de azulejos ou pavimentos vidrados.
Acrescentar: escolhedor em linha automática de azulejos, pavimentos vidrados ou não vidrados e mosaicos cerâmicos.

Grupo 6:

Eliminar: operador de máquinas de prensar.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupo	Remuneração
02	94 700\$00
01	82 250\$00
0	64 850\$00
1	63 050\$00
2	57 150\$00
3	51 150\$00
4	47 050\$00
5	42 200\$00
6	40 600\$00
7	40 050\$00
8	39 350\$00
9	36 000\$00
10	34 100\$00
11	31 650\$00
12	28 650\$00
13	26 100\$00
14	26 000\$00
15	25 900\$00

Lisboa, 27 de Dezembro de 1989.

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

Pela APICC — Associação Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela CIBAVE — Associação da Indústria Cerâmica da Região de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogeiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 31 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

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 do Distrito 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 da Região Autónoma da Madeira;
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 do Distrito 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, 15 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 19 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármores 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, Mármores e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármores e Madeiras do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármores e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármores 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 Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e da Guarda;
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, 11 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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, 12 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 26 de Janeiro de 1990.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 170 do livro n.º 5, com o n.º 79/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANITAF — Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a FEPCES
Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas seguintes associações:

Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras, VII Secção da Associação Nacional das Indústrias Algodoeiras e Fibras, Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama, Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis, ANITT — Associação Nacional dos Industriais de Tecelagem e Têxteis-Lar e Associação Portuguesa dos Industriais de Malhas;

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuários, Calçado e Peles de Portugal.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se, também, aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

CAPÍTULO III

Cláusula 19.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações ao continente e ilhas adjacentes

- 1 —
a)
b) A remuneração correspondente à verba de 600\$ por dia.

Cláusula 20.^a

Seguro e deslocação

1 — O pessoal deslocado será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 7000 contos.

2 — Os familiares referidos na alínea a) da cláusula 19.^a que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 3500 contos.

CAPÍTULO V

Cláusula 28.^a

13.^º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de

cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — No ano de admissão e no ano da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.^º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador que regresse ou ingresse no serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso e o subsídio por inteiro no ano do seu regresso.

4 — O subsídio consagrado nesta cláusula será proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano em que o subsídio é pago, ressalvado o disposto nos números seguintes.

5 — Caso o trabalhador tenha completado, pelo menos, nove meses de serviço efectivo terá direito ao 13.^º mês por inteiro; caso complete menos três meses de serviço no período considerado, não terá direito, nesse caso, a qualquer montante do subsídio.

6 — Para efeitos do disposto nos n.^{os} 4 e 5 desta cláusula, consideram-se como serviço efectivamente prestado as férias, e as faltas dadas, dentro dos limites da lei e deste contrato, motivadas por:

- a) Licença de parto;
- b) Casamento;
- c) Luto;
- d) Exercício da actividade sindical, dentro dos créditos de tempo previstos na lei e neste contrato.

7 — Serão igualmente consideradas para este efeito como serviço efectivamente prestado as ausências motivadas por acidente de trabalho, salvo se a empresa tiver transferido essa responsabilidade para uma companhia seguradora que assegure ao trabalhador o pagamento de parte correspondente ao 13.^º mês perdido em virtude de faltas motivadas por acidente de trabalho.

8 — As faltas injustificadas serão descontadas no 13.^º mês a que o trabalhador tiver direito na proporção de 25 % de um dia por cada dia completo de falta injustificada.

§ 1.^º Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição mensal por 30.

CAPÍTULO XI

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

A caixa tem direito a um abono mensal para falhas de 2000\$.

Cláusula 55.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor

de 120\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3 — Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no n.º 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da participação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 16.^a e 19.^a deste contrato, não há lugar à retribuição do subsídio de refeição.

6 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente, no mínimo, na mesma percentagem do aumento da massa salarial, descontando-se a esta o valor encontrado para o subsídio de refeição.

Porto, 10 de Janeiro de 1990.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional dos Industriais de Tecelagem e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

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, 29 de Janeiro de 1990. — Pelo Conselho Nacional (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato Têxtil do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira-Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira-Alta;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Peles, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Março de 1989.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 170 do livro n.º 5, com o n.º 78/90, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT da regulamentação colectiva do trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos

Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito da revisão

A presente revisão obriga, por um lado, as empresas maioritariamente ou minoritariamente farmacêuticas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e as empresas do continente inscritas na 1.^a e 3.^a Divisões da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 750\$.

Cláusula 3.^a

Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de 3550\$/dia para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às regiões autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito, entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso, quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a um dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos, quando a vigem haja tido uma duração global superior a 90 dias seguidos.

Cláusula 4.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente revisão terão direito a um subsídio de almoço no valor de 200\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 200\$.

Cláusula 5.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 2500\$, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 6.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Outubro de 1989.

2 — A eficácia retroactiva da tabela de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer institutos ou cláusulas de expressão pecuniária.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

(Assinatura ilegível.)

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extrativas, Energia e Química:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO IV

Remunerações mínimas

Critério diferenciador das tabelas

1 — As remunerações mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas.

2 — Para efeitos de aplicação das tabelas referidas no número anterior as empresas serão enquadradas nos grupos A, B e C, de acordo com os seguintes critérios:

Empresas produtoras

Grupo A — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 3180 contos por ano.

Grupo B:

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 123 850 contos e inferior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 1930 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 3180 contos por ano.

Grupo C:

- a) Empresas com facturação anual global inferior a 123 850 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 123 850 contos e inferior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 1930 contos por ano.

Empresas armazenistas

Grupo A — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 12 050 contos por ano.

Grupo B:

- a) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 123 850 contos e inferior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador igual ou superior a 8060 contos por ano;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 12 050 contos.

Grupo C:

- a) Empresas com valor de facturação anual global inferior a 123 850 contos;
- b) Empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 123 850 contos e inferior a 368 800 contos e volume de vendas por trabalhador inferior a 8060 contos por ano.

Empresas importadoras

Grupo A — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 368 800 contos.

Grupo B — empresas com valor de facturação anual global igual ou superior a 123 850 contos e inferior a 368 800 contos.

Grupo C — empresas com valor de facturação anual global inferior a 123 850 contos.

3 — O valor anual de facturação será o resultado do volume global de vendas respeitante a todos os sectores da empresa.

4 — O valor de facturação anual global será determinado pela média dos valores de facturação registados nos últimos três anos de exercício.

5 — O quociente volume de vendas/número de trabalhadores será determinado através do valor global de facturação do último ano e do número total de trabalhadores da empresa na última semana desse ano.

6 — Os critérios de enquadramento das empresas e as tabelas salariais produzirão efeitos simultaneamente.

7 — Por força da aplicação do número anterior, nenhuma empresa pode baixar do grupo em que anteriormente se encontrava inserida.

8 — Nos casos de empresas com menos de três anos de actividade, o valor de facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurado. Tratando-se do primeiro ano de actividade, aplicar-se-á a tabela C até determinação da facturação anual.

9 — Por acordo entre entidades patronais e trabalhadores, as empresas incluídas nos grupos B e C poderão ser equiparadas às empresas incluídas nos grupos superiores.

Tabelas salariais

Grupos	Tabela A	Tabela B	Tabela C
I.....	94 800\$00	83 800\$00	77 300\$00
II.....	81 900\$00	76 800\$00	70 000\$00
III.....	72 600\$00	67 600\$00	60 500\$00
IV.....	70 200\$00	63 800\$00	58 200\$00
V.....	63 000\$00	56 800\$00	51 200\$00
VI.....	56 100\$00	51 100\$00	46 600\$00
VII.....	50 400\$00	45 600\$00	39 700\$00
VIII.....	45 800\$00	40 200\$00	35 300\$00
IX.....	41 000\$00	36 100\$00	34 700\$00
X.....	38 600\$00	34 900\$00	34 300\$00
XI.....	36 300\$00	34 200\$00	34 200\$00
XII.....	34 100\$00	34 100\$00	34 100\$00
XIII.....	(a)	(a)	(a)
XIV.....	(a)	(a)	(a)
XV.....	(a)	(a)	(a)
XVI.....	(a)	(a)	(a)

(a) Valores a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1990. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal declara, para os devidos efeitos e sob compromisso de honra, que representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Lisboa, 16 de Janeiro de 1990. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços declara que representa os seguintes sindicatos seus filiados:

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

SITEMAQ — Sindicato dos Fogeiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 22 de Janeiro de 1990. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 7 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 20 de Fevereiro de 1990, a fl. 169 do livro n.º 5, com o n.º 70/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e restante matéria pecuniária produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 1990 e vigorarão por um período de 12 meses.

ANEXO

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Tabela

Primeiro-oficial	44 500\$00
Segundo-oficial	40 700\$00
Ajudante (a)	34 000\$00
Caixa	34 000\$00
Embaladeira (supermercado)	33 000\$00
Servente (talhos)	33 000\$00
Servente-fressureira	33 000\$00
Praticante de 17 anos	26 500\$00
Praticante de 16 anos	26 500\$00
Praticante com menos de 16 anos	26 250\$00

(a) O trabalhador sem experiência profissional que seja admitido com 21 anos ou mais, terá a categoria de ajudante, com a remuneração do salário mínimo nacional aplicado à empresa e durante o período de um ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria imediatamente superior.

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 3000\$.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 3000\$.

Aveiro, 4 de Janeiro de 1990.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Gaspar dos Santos.

Pela Associação Comercial de Espinho:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

Albertino de Oliveira.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 171 do livro n.º 5, com o n.º 80/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outro — Alteração salarial e outras

Novo texto acordado para as cláusulas 33.^a, n.^{os} 1 e 2 da cláusula 40.^a, n.^o 2 da cláusula 43.^a, n.^o 2 da cláusula 44.^a, n.^o 5, alíneas *a* e *b*), cláusula 45.^a, e n.^o 1, alíneas *a*, *b*, *c* e *d*) da cláusula 60.^a e anexo II — tabela salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado 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*, n.^o 10, de 15 de Março de 1989.

Novo texto

Cláusula 34.^a

Remuneração mínima mensal

As remunerações mínimas mensais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Maio de 1989 a 30 de Abril de 1990, data a partir da qual entrarão em vigor os valores que entretanto vierem a ser accordados.

Cláusula 41.^a

Subsídio por quebras

1 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou accidentalmente as funções de caixa ou equiparado têm direito a um acréscimo mensal de retribuição pelo risco de falhas em dinheiro, enquanto exercerem essas funções, no valor de 1980\$.

2 — Os trabalhadores que exerçam efectiva ou accidentalmente as funções de cobrador têm direito a um acréscimo mensal de retribuição pelo risco de falhas em dinheiro, enquanto exercerem essas funções, no valor de 3295\$.

Cláusula 44.^a

Subsídio de turnos

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 665\$ quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

2 — Nas empresas onde não existam refeitórios, onde estes sejam de lotação comprovadamente insuficiente ou a empresa não assegure o fornecimento das refeições, ou nas instalações situadas em localidades sem refeitório, será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia completo de trabalho, um subsídio de refeição de 640\$ enquanto esta situação se mantiver.

Cláusula 46.^a

Deslocações em serviço

5 —

- a)* 6130\$ — deslocações em Portugal (continente e regiões autónomas);
- b)* 15 600\$ ou US\$ 110 ou £ 76 — deslocações ao estrangeiro não incluídas nas alíneas *c* e *d*).

6 — Os armadores garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá dos riscos de viagem nas grandes deslocações, ou em qualquer caso quando se tratar de viagem aérea, no valor mínimo de 3 900 000\$.

Cláusula 61.^a

Abono de refeição

1 —

- a)* Pequeno almoço — 170\$;
- b)* Almoço — 780\$;
- c)* Jantar — 780\$;
- d)* Ceia — 225\$.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos e categoria profissionais	Remunerações mensais				
	Principal	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	Único
Grupo A-4: Grau 6 — Quadros técnicos: Director de serviços III	-	-	-	-	195 130\$00
Grupo A-3: Grau 5 — Quadros técnicos: Director de serviços II	-	-	-	-	169 040\$00

Grupos e categoria profissionais	Remunerações mensais				
	Principal	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	Único
Grupo A-2: Grau 4 — Quadros técnicos: Director de serviços I	-	-	-	-	141 160\$00
Grupo A-1: Grau 3 — Quadros técnicos: Técnico administrativo IV	-	-	-	-	126 890\$00
Chefe de divisão II					
Analista de sistemas II					
Grupo A: Grau 2 — Quadros técnicos: Técnico administrativo III	-	-	-	-	103 810\$00
Chefe de divisão I					
Analista de sistemas I					
Técnico coordenador de serviços social					
Chefe de secção electrónica de telecomunicações II					
Analista programador II					
Grupo B: Grau 1-A — Quadros técnicos: Técnico administrativo II	-	-	-	-	89 760\$00
Técnico de serviços social II					
Chefe de secção electrónica de telecomunicações I					
Técnico de electrónica de telecomunicações de 1.ª classe II					
Analista programador I					
Programador II					
Chefe de repartição/chefe de serviço					
Grupo C: Técnico de serviço social I	-	-	-	-	82 630\$00
Chefe de secção administrativa					
Técnico de electrónica de telecomunicações de 1.ª classe I					
Técnico de electrónica de telecomunicações de 2.ª classe II					
Programador I					
Operador de computador II					
Grau 1-B — Quadros técnicos: Técnico administrativo I					
Enfermeiro-coordenador II					
Grupo D: Operador de computador I	-	-	-	-	77 940\$00
Operador de registo de dados (mais de seis anos)					
Técnico auxiliar de serviço social					
Encarregado de ponte de Cais					
Chefe de armazém					
Enfermeiro-coordenador I					
Técnico de electrónica de telecomunicações de 2.ª classe I					
Técnico de electrónica de telecomunicações de 3.ª classe II					
Enfermeiro II					
Grupo E: Chefe de serviço de vigilância	-	-	-	-	70 920\$00
Chefe de cozinha					
Encarregado de parque de contentores					
Enfermeiro I					
Técnico de electrónica de telecomunicações de 3.ª classe I					
Encarregado de armazém					
Fiscal de linha					
Encarregado de secção de transportes					
Operador de registo de dados (menos de seis anos)					
Grupo F: Oficial administrativo	77 940\$00	73 260\$00	68 240\$00	64 900\$00	-

Grupos e categoria profissionais	Remunerações mensais				
	Principal	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	Único
Grupo G:					
Ecónomo					
Fiel de armazém					
Fiel de parque de contentores					
Motorista	68 240\$00	65 900\$00	61 440\$00	-	-
Operador de máquinas auxiliar de escritório					
Técnico auxiliar de electrónica de telecomunicações					
Telefonista					
Grupo H:					
Chefe de contínuos	-	-	-	-	61 440\$00
Encarregado de turnos de vigilância					
Grupo I:					
Aguadeiro					
Ajudante de fiel	-				
Assistente de posto		61 440\$00	56 650\$00	-	-
Cozinheiro					
Despenseiro					
Grupo J:					
Ajudante de motorista					
Auxiliar de armazém					
Auxiliar de serviço de electrónica de telecomunicações					
Auxiliar de enfermagem					
Auxiliar de ponte de cais	-	56 650\$00	54 640\$00	-	-
Continuo					
Empregado de mesa					
Empregado de balcão					
Servente de limpeza					
Guarda/rondis./vigilante					
Grupo L:					
Aspirante de escritório	-	54 640\$00	50 960\$00	-	-
Praticante de electrónica de telecomunicações					
Grupo M:					
Aprendiz	-	37 800\$00	33 230\$00	28 770\$00	-
Paquete					

Lisboa, 26 de Maio de 1989.

Pelo Associação Portuguesa dos Armadores da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Fevereiro de 1990.

Depositado a 23 de Fevereiro de 1990, a fl. 171 do livro n.º 5, com o n.º 81/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.^{da}, e o SIESE — Sind.
das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras**

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este AE entra em vigor nos termos legais, ou seja, cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo a tabela salarial (anexo I) efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

2 a 5 —

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

- a) a l)
- m) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível, em cheque ou vale de correio, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 —

2 — O montante de cada diuturnidade é o correspondente a 3,25% da remuneração base mínima mensal estabelecida na tabela salarial para o nível V, acertando-se o montante à centena ou à meia centena mais próxima.

3 —

Cláusula 37.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores dos escritórios de Lisboa têm direito a um subsídio de refeição de montante não inferior a 360\$ por dia.

2 —

Cláusula 37.^a-A

Abono para alimentação

Os trabalhadores que prestam serviço rotativo na empresa em dias de descanso semanal ou feriado têm direito a um abono para alimentação de 230\$.

Cláusula 38.^a

Abono para faltas

Os trabalhadores que efectuem pagamentos ou recibimentos têm direito a um abono mensal de montante não inferior a 2850\$.

Cláusula 76.^a

Complemento de reforma

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1989, a empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma mensal igual à diferença entre a pensão de reforma e 80% do salário mínimo nacional em vigor à data do pagamento.

2 e 3 —

ANEXO I

Tabela salarial

Remunerações base mínimas

Nível	Importância
03	238 000\$00
02	199 650\$00
01	161 450\$00
0	129 450\$00
1	106 650\$00
2	98 200\$00
3	91 100\$00
4	80 800\$00
5	77 300\$00
6	74 700\$00
7	71 600\$00
8	70 950\$00
9	66 600\$00
10-A	62 300\$00
10	59 400\$00
11	51 200\$00
12	44 100\$00

Tabela de remunerações mínimas para aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	32 400\$00	34 800\$00
17 anos	34 800\$00	-

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1990.

Pela Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1990, a fl. 171 do livro n.º 5, com o n.º 84/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal ao CCT entre aquelas associações patronais e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho, a APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal acordam aderir ao CCT celebrado entre aquelas associações e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1989.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1990.

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

(Assinatura ilegível.)

Pela APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares dos Distritos de Lisboa, Santarém e Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores Construção Civil, Madeiras, Mármores, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 21 de Fevereiro de 1990, a fl. 169 do livro n.º 5, com o n.º 71/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Leiria;

Acordo de adesão entre a AEEP — Assoc. de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio ao CCT entre a citada associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. de Professores e outros.

Acordo de adesão ao CCT entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Professores.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular, por um lado, e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, por outro lado, celebraram o acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1989.

Porto, 14 de Fevereiro de 1990.

Pela Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1990, a fl. 171 do livro n.º 5, com o n.º 85/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a INTERFINANÇA — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A.,
e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas ao ACT para o sector bancário**

A 1 de Fevereiro de 1990, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da INTERFINANÇA — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A., e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Pela INTERFINANÇA — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A., foi declarado que adere ao acordo colectivo de trabalho vertical para o sector bancário celebrado entre o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e o Lloyds Bank, PLC, e a que corresponde o clausulado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1986, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1988, e n.º 30, de 16 de Agosto de 1989, com as ressalvas subscritas pelo referido Lloyds Bank, PLC, que se reproduzem a seguir:

- a) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fundadas naquele ACTV relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficiências físicas;
- b) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à instituição signatária e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

- c) Aceita as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita a critérios e regulamentos próprios da instituição;
- d) Não aceita a cláusula 41.ª, que entende aplicável unicamente às instituições de crédito do sector público, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas foi dito que aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pela INTERFINANÇA — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A.

Pela INTERFINANÇA — Sociedade Gestora de Patrimónios, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Fevereiro de 1990.

Depositado em 20 de Fevereiro de 1990, a fl. 169 do livro n.º 5, com o n.º 69/90, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.