

Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.ª SÉRIE

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

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 7	p. 311-338	22-FEV-1977
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

Pág.

- Constituição de uma CT para elaborar estudos preparatórios para a emissão de uma PRT para o sector dos maquinistas marítimos e ajudantes da pesca da sardinha 312
- Nomeia os membros para o grupo de trabalho permanente de acordo com o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 479/76 (cria um mapa de pessoal, que substitui as folhas de ordenados e salários, folhas de quotização e mapa de quadro de pessoal) 313
- Regulamentação colectiva de trabalho aplicável à Cotési — Companhia de Têxteis Sintéticos, S. A. R. L. 313

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT casas de saúde 314

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT Anarec — Rectificação 316
- Aviso para PE do ACT reparação e pintura de automóveis de Ponta Delgada 316

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT agências de viagens (profissionais de informação turística, intérpretes e tradutores) 316
- CCT imprensa diária — gráficos 317

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Constituição de uma CT para elaborar estudos preparatórios para a emissão de uma PRT - para o sector dos maquinistas marítimos e ajudantes da pesca da sardinha

Considerando que as negociações entre a Associação dos Armadores da Pesca da Sardinha e o Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas, Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte, com vista à alteração do ordenado base dos motoristas marítimos e ajudantes durante o período de paralisação da actividade, vulgarmente denominado por defeso, se frustraram em virtude de a associação patronal se ter recusado a negociar;

Considerando que a conciliação tentada pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho no Porto resultou infrutífera e que as partes não desejam submeter o diferendo quer à mediação, quer à arbitragem;

Considerando a urgência de resolver a grave situação que presentemente se vive, obstando-se assim à continuação da greve dos motoristas marítimos;

Considerando que a recusa da associação patronal em negociar preenche o condicionalismo previsto no artigo 21.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro;

Depois de, nos termos do artigo 21.º, n.º 2, do referido decreto-lei, terem sido ouvidos os departamentos governamentais interessados:

Determina-se:

1. É constituída uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios para a emissão

de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector dos maquinistas marítimos e ajudantes da pesca da sardinha abrangidos por aquele Sindicato, a qual, por se verificar o desinteresse da Associação dos Armadores da Pesca da Sardinha em nela se fazer representar, embora aceitando o seu resultado, terá a seguinte constituição:

Manuel da Silva Rodrigues Grego — representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

João Fernando Grilo Andrade Bilhau — representante da Secretaria de Estado das Pescas;

José Duarte da Costa Pinto — representante do Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte.

2. Esta comissão deverá, no prazo máximo de trinta dias a contar do presente despacho, concluir o estudo para o qual é nomeada, com vista à emissão da PRT.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura e Pescas, 17 de Setembro de 1976. — O Subsecretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado das Pescas, *Pedro Amadeu de Albuquerque Santos Coelho*.

Nomeia os membros para o grupo de trabalho permanente de acordo com o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 479/76 (cria um mapa de pessoal que substitui as folhas de ordenados e salários, folhas de quotização e mapa de quadro de pessoal).

De acordo com o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, são nomeados para o grupo de trabalho permanente:

Licenciado João Miguel Moreira de Sousa Paiva, representante do Ministério do Trabalho;

Arnaldo Govern Rodrigues e licenciado Manuel Carvalhais, representantes do Ministério dos Assuntos Sociais;

Licenciado José Luís Ferreira Saraiva, representante do Instituto Nacional de Estatística.

Ministérios do Trabalho, dos Assuntos Sociais e do Plano e Coordenação Económica, Setembro de 1976. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Ministro dos Assuntos Sociais, *Armando Bacelar*. — O Ministro do Plano e Coordenação Económica, *António Francisco Barroso de Sousa Gomes*.

**Regulamentação colectiva de trabalho aplicável à Cotési — Companhia de Têxteis Sintéticos,
S. A. R. L.**

Através da jurisprudência e do próprio direito positivo tem sido constante a preocupação de evitar as perturbações sócio-laborais e outros inconvenientes de natureza material e formal decorrentes da concorrência de mais do que um instrumento de regulamentação colectiva aplicável a trabalhadores de uma mesma empresa.

As vantagens da uniformização — onde ela for possível — no domínio das relações colectivas de trabalho encontraram, por isso, expressão concreta no regime consagrado no Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e, mais recentemente, mediante alterações a este diploma introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Assim:

Considerando que a actividade específica das empresas de cordoaria e redes, nomeadamente da Cotési — Companhia de Têxteis Sintéticos, S. A. R. L., ficou abrangida por regulamentação sectorial própria, através da negociação directa em que participou com outras firmas da Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes dos Distritos do Porto e Aveiro, por um lado, e os Sindicatos dos Tapeteiros, Cordoeiros e Oficinas Correlativos dos mesmos distritos, por outro;

Considerando que a portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores químicos de vários sectores, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1975, só é de aplicar — conforme dispõe a sua base I — às empresas que, tendo trabalhadores ao seu serviço represen-

tados pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, não estejam abrangidos, aquelas e estes, por regulamentação colectiva de trabalho específica;

Considerando que os trabalhadores em causa eram representados, à data daquela regulamentação sectorial específica, pelos Sindicatos dos Tapeteiros, Cordoeiros e Oficinas Correlativos e que a posterior transferência de representação sindical não produz, só por si, reflexos ou alterações no domínio da regulamentação colectiva das relações de trabalho;

Tendo presentes, finalmente, os objectivos e o espírito que presidiu ao regime previsto e definido pelos n.ºs 5 e 7 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, cabe ao Ministro do Trabalho, face a diferendos surgidos que se não compadecem com outras fórmulas morosas e prejudiciais ao normal funcionamento da empresa, determinar o esclarecimento seguinte:

O contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 8 de Junho de 1975, a pp. 846 e seguintes, e aditado pelo texto publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 9, de 15 de Maio de 1976, a p. 564, prevalece, no sector a que respeita e no seu todo, sobre a portaria de regulamentação de trabalho acima referida.

Ministério do Trabalho, 7 de Fevereiro de 1977. —
O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os profissionais ao serviço das casas de saúde

Considerando que, terminada a fase de conciliação relativa ao CCT entre a Associação Nacional de Hospitalização Privada, representativa das casas de saúde e sindicatos representativos dos profissionais ao serviço daquelas entidades, não houve acordo das partes quanto ao recurso às fases, quer de mediação quer de arbitragem, previstas no Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, configurando-se tal situação como falta de iniciativa negocial, encontrando-se, consequentemente, preenchidos os requisitos previstos no artigo 21.º daquele diploma legal;

Constituiu-se uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho, sobre a matéria controversa;

No decurso dos trabalhos daquela comissão conseguiu-se que grande parte dos pontos controvertidos acabassem por ser acordados pelas partes interessadas no CCT, pelo que naquele texto foram integrados;

Deste modo, coube à comissão pronunciar-se, em termos de portaria de regulamentação de trabalho, somente quanto às matérias relativas a encargos salariais resultantes da produção de efeitos retroactivos e fixação dos grupos profissionais e salariais.

Nestes termos:

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Saúde e do Planeamento, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, o seguinte:

BASE I

A área, âmbito, prazo de vigência e processo de denúncia são os previstos no CCT vertical entre a Associação Nacional de Hospitalização Privada, representativa das casas de saúde e sindicatos representativos dos profissionais ao serviço daquelas entidades.

BASE II

1. As tabelas salariais constantes da base III produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1976, inclusive.

2. A liquidação dos retroactivos deverá ser satisfeita no prazo máximo de doze meses a partir da entrada em vigor do CCT a que esta portaria se reporta.

3. Dentro do prazo e para os efeitos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá optar, em alternativa, por uma das seguintes modalidades:

a) Pagamento em três prestações iguais, sendo a primeira paga no termo do prazo dos pri-

meiros seis meses e a segunda e terceira no termo do prazo máximo dos seis meses seguintes;

b) Pagamento em duodécimos a liquidar mensalmente durante o prazo previsto no n.º 2.

4. Sempre que se apresente viável à entidade patronal, poderá e deverá esta pagar aos trabalhadores, integralmente e de uma só vez, os retroactivos salariais devidos por força desta portaria.

BASE III

Grupos	Categorias	Salários
I	Chefe de escritório, divisão, serviços ou departamentos, enfermeira coordenadora ou superintendente, tesoureiro	12 000\$00
II	Chefe de cozinha, chefe de secção (esc.) encarregado electricista, enfermeiro-chefe, encarregado de armazém e guarda-livros.	11 000\$00
III	Ajudante técnico encarregado de farmácia, correspondente em línguas estrangeiras, chefe de equipa electricista, enfermeiro subchefe, secretário.	10 000\$00
IV	Ajudante técnico de farmácia, caixa, chefe de mesa, cozinheiro de 1.ª, economo, escriturário de 1.ª, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, fiel de armazém, fogueiro de 1.ª, motorista (pesados), oficial electricista, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, parteiro (sem curso base), primeiro-perparador, serralheiro civil de 1.ª, serralheiro mecânico de 1.ª, canalizador de 1.ª, enfermeiro (à excepção dos enfermeiros que não se encontrem titulados com o curso de formação, ensino geral ou equivalente, os quais auferirão 8600\$).	9 000\$00
V	Ajudante de farmácia do 3.º ano, auxiliar de enfermagem, cobrador, cozinheiro de 2.ª, encarregado de lavandaria, encarregado da roupa, empregado de mesa de 1.ª, escriturário de 2.ª, esteno-dactilógrafa em língua portuguesa, fogueiro de 2.ª, motorista (ligeiros), pergurador-verificador, pré-oficial electricista do 2.º ano, rececionista, serralheiro civil de 2.ª, serralheiro mecânico de 2.ª, canalizador de 2.ª	7 800\$00

Grupos	Categorias	Salários	Grupos	Categorias	Salários
VI	Chefe de copa, ajudante de cozinha, dispenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa de 2.ª, escriturário de 3.ª, fogueiro de 3.ª, pré-oficial electricista do 1.º ano, 2.º preparador, telefonista.	6 500\$00	VIII	Ajudante de farmácia do 1.º ano, ajudante de electricista do 1.º ano, chegador ajudante de fogueiro do 1.º ano, praticante metalúrgico do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, contínuo (menor de 21 anos).	5 400\$00
VII	Ajudante de farmácia do 2.º ano, ajudante de electricista do 2.º ano, chegador ajudante de fogueiro do 2.º ano, copeiro, costureira, contínuo, porteiro, guarda, dactilógrafo do 2.º ano, empregado de andares, ama, empregado de copa, empregado de refeitório, estagiário do 2.º ano, lavador mecânico ou manual, praticante metalúrgico do 2.º ano, preenseiro-engomador, servente de armazém, servente hospitalar, servente de limpeza.	5 500\$00	IX	Praticante de armazém do 2.º ano, praticante de farmácia do 2.º ano, aprendiz electricista do 2.º ano, aprendiz metalúrgico do 2.º ano, paquete de 17 anos.	5 000\$00
			X	Praticante de armazém do 1.º ano, praticante de farmácia do 1.º ano, aprendiz metalúrgico do 1.º ano, aprendiz electricista do 1.º ano, paquete de 16 anos.	4 000\$00

Ministérios do Trabalho, dos Assuntos Sociais e do Plano e Coordenação Económica, Dezembro de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*. — O Secretário de Estado da Saúde, *Adalberto Paulo da Fonseca Mendo*. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis — Anarec e o Sind. de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e outros — Rectificação.

Tendo sido inexactamente publicado o aviso em epígrafe no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977, esclarece-se que na alínea b), onde se lê: «dado que são abrangidas por regulamentação colectiva de trabalho específica», deve ler-se: «desde que não abrangidas por regulamentação colectiva de trabalho específica».

Aviso relativo à PE do ACT entre o Sind. dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. de Ponta Delgada e várias empresas com oficinas de reparação e pintura de automóveis deste distrito.

Nos termos e para os efeitos do preceituado no artigo 20.º, n.ºs 4 e 5, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na nova redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, se informa que está em estudo neste Ministério a emissão de portaria de extensão do ACT entre o Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito de Ponta Delgada e várias empresas

deste distrito com oficinas de reparação e pintura de automóveis, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 20, de 29 de Maio de 1975, às empresas do mesmo distrito, não signatárias da convenção, que tenham ao seu serviço quaisquer profissionais integrados nas categorias profissionais abrangidas, não sendo considerada passível de extensão a cláusula III.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares

Ordenado mínimo mensal	10 000\$00
Subsídio de refeição	100\$00
<i>Hospitality desk</i> (mínimo duas horas) ...	250\$00
<i>Hospitality desk</i> (cada hora a mais)	125\$00
Contacto (mínimo meia hora)	70\$00

Transfers:

De um a três passageiros	150\$00
De quatro a quinze passageiros	200\$00
De dezasseis a trinta passageiros ...	250\$00
Trinta e um ou mais passageiros ...	300\$00

Esta proposta entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*,

salvo quanto ao ordenado mínimo mensal previsto, o qual entrará em vigor no dia 1 de Fevereiro de 1977, inclusive.

Lisboa, 28 de Dezembro de 1976.

Pela Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, em 4 de Fevereiro de 1977, com o n.º 185, a fl. 40 do livro n.º 1.

**CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e os Sind. Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes
e dos Trabalhadores Gráficos dos Distritos do Porto, Bragança e Vila Real**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1. O presente contrato aplica-se às empresas jornalísticas, representadas pela Associação da Imprensa Diária, e que tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

2. O presente contrato aplica-se também a todos os trabalhadores gráficos que laborem nas instalações das empresas, mesmo que se dediquem à execução de outras publicações ou trabalhos gráficos.

3. Este contrato não se aplica à imprensa diária de expansão regional.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1. Este contrato entra em vigor após depósito e publicação nos termos legais, produzindo no entanto os seus efeitos desde 1 de Janeiro de 1977.

2. Com a entrada em vigor do presente contrato, fica revogada toda a matéria contratual anterior, bem como quaisquer acordos. Ressalvam-se, porém, as disposições de cuja aplicação resultar tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1. A proposta de revisão será apresentada pelos sindicatos, por escrito, obrigando-se a outra parte a responder, também por escrito, no prazo máximo de trinta dias a contar da data da sua apresentação.

2. A falta de apresentação da contraproposta decorrido aquele prazo, será entendida como aceitação tácita da proposta.

3. Findo o prazo estabelecido no n.º 1 e caso tenha havido contraproposta iniciar-se-ão imediatamente as negociações na data da apresentação da mesma.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO A

Disposições gerais

Cláusula 4.ª

(Deveres da entidade patronal)

As entidades patronais são obrigadas a:

- a) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de sa-

lubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, iluminação, temperatura ambiente, cubagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas estabelecidas por lei;

- b) Pestar ao sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- c) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 8 do mês seguinte a que disserem respeito;
- d) Afixar todas as disposições ou comunicados que lhe sejam enviados pelo sindicato, em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- f) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e *contrôle* que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que existam ou venham a existir na empresa novas técnicas com vista à confecção de trabalhos gráficos, nos termos do anexo II.

Cláusula 5.ª

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Comparecer com assiduidade e executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;
- b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso normal e acidentais.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1. É proibido à entidade patronal ou a quem a represente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou benefícios

das garantias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum, alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar os trabalhadores de serviços que não constem do âmbito compreendido na sua categoria profissional, conforme definição constante no anexo III deste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, zona ou região do continente ou ilhas adjacentes sem o seu prévio consentimento, por escrito;
- f) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem o seu prévio consentimento, por escrito;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Impor o trabalho por tarefa ou empreitada.

2. Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra, ambas maioritariamente pertencentes à mesma entidade, contar-se-á o tempo de serviço, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3. No caso de o trabalhador dar o consentimento referido nas alíneas e) e f) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4. A prática de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 41.ª

SECÇÃO B

Disciplina

Cláusula 7.ª

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer consistam em acção, quer em omissão, que violem os específicos deveres e garantias decorrentes deste CCT.

Cláusula 8.ª

(Processo disciplinar)

1. O processo disciplinar iniciar-se-á em carta registada, com aviso de recepção, dirigido ao trabalhador,

no prazo único de cinco dias após a data da suposta infracção, informando-o clara e inequivocamente dos factos concretos de que é acusado.

2. Não pode posteriormente ser alargado o objecto do processo.

3. No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se desde logo as testemunhas a inquirir, sem prejuízo de, posteriormente, poderem ser ouvidas outras cujos depoimentos se mostrem indispensáveis ao apuramento da verdade dos factos.

4. Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida a nota de culpa por escrito, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao trabalhador, sendo-lhe obrigatoriamente facultada a consulta do processo.

5. Todo o processo nos números anteriores será cumprido no prazo máximo de dez dias, após a recepção da carta registada pelo trabalhador.

6. Após a recepção da nota de culpa, deverá o trabalhador organizar a sua defesa em dez dias, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa. Este prazo é prorrogável por mais dez dias.

7. O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de dez.

8. A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de provas requeridas por esta, devem ser processadas dentro de cinco dias.

9. Concluída a defesa, deverá ser dado pelo instrutor do processo, a designar pela entidade patronal, informação final no prazo de dez dias.

10. Após a informação final, a entidade patronal, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, enviará por carta registada com aviso de recepção, dentro de dois dias, ao trabalhador, à comissão sindical ou intersindical, ou delegado sindical na empresa, e ao sindicato, a informação final, prestando este, no prazo de dez dias, o seu parecer.

11. Após receber o parecer do sindicato, comissão sindical ou intersindical ou delegado sindical, a entidade patronal dará a decisão final, nos seis dias imediatos, dando conhecimento da mesma, por carta registada com aviso de recepção, ao trabalhador, comissão sindical ou intersindical, delegado sindical e ao sindicato.

Cláusula 9.ª

(Suspensão preventiva)

1. Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender a presença do trabalhador sem perda de qualquer direito até à conclusão do processo. Esta suspensão só se verificará se

a presença do trabalhador se mostrar inconveniente para a manutenção das relações normais no local de trabalho. Antes de decidir a suspensão a entidade patronal deverá ouvir os trabalhadores do sector.

a) Durante a suspensão será sempre efectuado ao trabalhador, na data do seu vencimento, o pagamento da retribuição normal a que tem direito como se se mantivesse ao serviço.

2. O sindicato respectivo e as comissões sindicais ou intersindical ou delegado sindical serão avisados, por escrito, no acto da suspensão.

Cláusula 10.^a

(Garantias de defesa do trabalhador)

1. São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol das testemunhas, as quais terão obrigatoriamente de ser ouvidas.

2. Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou verificando-se qualquer irregularidade será considerada nula, nos termos deste contrato.

Cláusula 11.^a

(Sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2. A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e em cada ano civil um total de vinte dias.

3. Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 ressaltam-se apenas as contribuições obrigatórias para a previdência, que serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 12.^a

(Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares)

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

2. É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3. Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer, nos termos deste CCT e da lei.

4. Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas e superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

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

Cláusula 13.^a

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção da entidade patronal ou que a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- e) Ter posto o Sindicato ao corrente das transgressões às leis do trabalho e a este CCT;
- f) Ter prestado informações correctas às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Exercer os direitos que as leis do trabalho e o presente contrato lhes conferem;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores ao exercício das funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, pertencer à comissão de trabalhadores e comissão de controlo operário, bem como dirigentes ou representantes de trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outras inerentes a este contrato;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho consignadas na lei.

2. Até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar é abusiva, mesmo sob a aparência de punição de outra falta.

3. A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho,

dá direito ao trabalhador visado, a ser indemnizado, nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 40.^a e 41.^a, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

SECÇÃO C

Direitos especiais

Cláusula 14.^a

(Direitos dos trabalhadores)

1. De acordo com o estipulado nos artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras e a sua mobilização para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores;
- b) As comissões são eleitas, em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto;
- c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;
- d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;
- e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;
- f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o *contrôle* de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

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

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições

incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição normal;

- b) Por ocasião de parto, normal ou prematuro, uma licença de noventa dias, sem perda de retribuição, tendo direito ao complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, por forma que a soma seja igual à sua retribuição normal. Para as que assim o desejarem, um ano de licença sem vencimento, após os noventa dias acima previstos, para assistência ao recém-nascido, com a garantia de readmissão em lugar equivalente na empresa, beneficiando da contagem desse tempo para a reforma, e eventualmente poderá dispor de um período de readaptação profissional;
- c) Uma hora por dia, seguida ou interpolada, sem perda de retribuição, durante um período de catorze meses após o parto;
- d) Faltar dois dias em cada mês, sem prejuízo das férias e antiguidade;
- e) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas.

3. Em atenção à sua natureza tóxica, é vedado o trabalho de mulheres nos serviços de fundição de tipo e de material branco, operação de máquinas de saída e composição justificada (a quente) e estereotipia.

Cláusula 15.^a

(Direito de menores)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2. É vedado à entidade patronal ter ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 16.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1. Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, terão direito à redução diária de uma hora no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas.

2. A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador.

3. A empresa custeará na totalidade todas as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, com o prévio acordo desta.

4. O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5. Entende-se por aproveitamento completar em cada ano metade das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

CAPÍTULO III

Direito ao trabalho

Cláusula 17.^a

(Condições de admissão)

1. No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente aos trabalhadores ao seu serviço, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função e, neste caso, sendo ouvida previamente a comissão sindical ou a comissão intersindical ou o seu delegado ou, no caso de inexistência destes, o Sindicato.

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, para qualquer admissão ou preenchimento de vaga são as entidades patronais obrigadas a recrutar prioritariamente nos sindicatos qualquer trabalhador dentro dos que constituem a lista de desempregados, aberta a todos os trabalhadores, segundo a ordem e antiguidade na situação de desemprego, ainda que se trate de diminuídos físicos e estes possam desempenhar as actividades para que são requeridos. Os sindicatos terão de fornecer à entidade patronal, no prazo de cinco dias a contar da data da recepção do pedido, as indicações necessárias.

3. No caso de não haver desempregados inscritos ou verificando-se a inaptidão dos trabalhadores indicados no número anterior, as admissões serão da competência da entidade patronal, observando o referido na parte final do n.º 1.

4. A admissão de trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de sessenta dias de trabalho efectivo.

5. Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá negar a admissão definitiva do trabalhador desde que invoque como motivo a inaptidão deste para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, em documento escrito ao trabalhador e cópia à comissão sindical ou intersindical ou delegado sindical e ao Sindicato.

6. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

7. O período experimental não tem carácter obrigatório.

8. Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

9. As condições particulares de admissão de cada uma das profissões abrangidas por este contrato são as constantes do anexo II.

Cláusula 18.^a

(Categorias profissionais — Carreira profissional e densidades)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2. As actividades específicas de cada sector profissional, relativamente à carreira profissional — estágio e acesso —, e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos no anexo II.

Cláusula 19.^a

(Serviço militar)

1. Após o cumprimento do serviço militar obrigatório o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de quinze dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos trinta dias subsequentes à data de licenciamento, sob pena de cessação do contrato.

2. O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, antiguidade, classe e vencimento e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

Cláusula 20.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período da ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma clara, em documento escrito, respeitando os n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 17.^a

a) O trabalhador admitido nestas condições não pode ser despedido da empresa sem que o substituído recomece o exercício das suas funções.

2. No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias úteis após a data da apresentação daquele que substitui, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao Sindicato.

3. O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste contrato.

4. O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do n.º 1 desta cláusula, logo que cesse o contrato, terá direito à parte correspondente a férias, sub-

sídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado, bem como à retribuição por inteiro do mês em que cessa o contrato.

5. A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores às do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva, de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

6. Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificar vaga na sua especialidade e categoria, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, e sem prejuízo do estatuído no anexo II e na cláusula 17.ª, n.ºs 1, 2 e 3.

7. A entidade patronal terá que enviar ao sindicato respectivo cópia dos contratos celebrados nas condições previstas nesta cláusula, dentro dos cinco dias subsequentes à sua elaboração.

Cláusula 21.ª

(Relações nominais)

1. As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, dentro de trinta dias, a contar da data de entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, para verificação do quadro uma relação nominal, em triplicado, aos sindicatos, abrangendo também os trabalhadores a prestar serviço militar, ou em situação de doentes, e os sinistrados, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, data do nascimento, data de admissão, data da última promoção à categoria, habilitações literárias, categoria profissional, ordenado respectivo e outras retribuições. Devem igualmente constar as funções de chefe ou encarregado da secção, sector ou serviços.

2. Sempre que se verifique qualquer alteração na constituição dos quadros, deverá a empresa comunicá-la, por escrito, ao sindicato, no prazo de quinze dias a contar da data da alteração, acompanhada da respectiva justificação.

3. O sindicato devolverá, depois de anotado e visado, um dos exemplares, que se destina a ser afixado em local apropriado e bem visível das instalações respectivas, destinando-se outro aos delegados sindicais e o terceiro ao arquivo do sindicato.

4. Os quadros do pessoal e mapas de quotização obedecerão ao modelo adoptado pelos sindicatos outorgantes e neles serão inscritos pela empresa todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores em serviço militar, situação de doença, sinistrados e os

admitidos a título experimental e a título temporário. Poderão ser utilizados para este efeito os mapas oficiais ou mapas mecanográficos, se contiverem os elementos referidos no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.ª

(Duração de trabalho)

1. O período de trabalho é independente do período de funcionamento das empresas ou estabelecimentos.

2. O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de trinta e seis horas semanais, para todos os turnos.

3. Considera-se trabalho nocturno todo aquele que é prestado entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 23.ª

(Intervalo para descanso)

O intervalo mínimo para descanso diário é de trinta minutos, a fixar por comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

Cláusula 24.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2. É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação do trabalho extraordinário, devendo a entidade patronal ou quem a represente justificar a necessidade perante os trabalhadores da secção.

4. Os trabalhadores devem ser dispensados de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

5. As entidades patronais são obrigadas a dispensar da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores do sexo feminino que tenham encargos de família, sempre que o solicitarem.

6. Nenhum trabalhador poderá prestar em cada mês trabalho extraordinário a que corresponda remuneração superior a 10 % da sua remuneração mensal ilíquida.

7. Quando o trabalhador, por virtude de trabalho extraordinário prestado, tiver encargos suplementares, desde que devidamente comprovados, deve a empresa compensá-lo desses encargos.

Cláusula 25.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1. A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual é igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

2. O trabalho prestado em dias de feriado ou de descanso semanal dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 200 %.

3. O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro, num dos dias seguintes à sua escolha.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.ª

(Retribuições mínimas mensais)

1. As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes no anexo IV.

2. As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho no dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3. O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante transferência bancária, se o trabalhador concordar. Em qualquer dos casos, até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4. O trabalho nocturno tem a sua remuneração acrescida de 25 %.

a) A retribuição dos dias de descanso semanal, feriados e férias dos trabalhadores que prestam serviço nocturno será acrescida da percentagem de 25 % referida neste número.

Cláusula 27.ª

(Substituições temporárias)

1. Sempre que o profissional substitua outro de categoria ou de retribuição superior, passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

2. Se a substituição durar mais de seis meses no ano, ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria

e a retribuição respectivas, mesmo que o substituído retome as suas funções anteriores.

3. O disposto no número anterior não se aplica aos cargos de chefia.

Cláusula 28.ª

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio igual a um mês de vencimento real auferido pelo Natal (13.º mês).

2. O subsídio referido no número anterior será pago com uma antecedência mínima de dez dias relativamente ao dia de Natal.

3. Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vencem os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês como o mês completo.

4. No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como um mês completo.

5. Não é permitido à entidade patronal, em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6. No caso de suspensão do contrato de trabalho por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador receberá o subsídio por inteiro se, no ano respectivo, tiver prestado serviço à empresa por um período de tempo não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados. Se esse período for inferior a seis meses, aplica-se o disposto no n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração real.

2. O subsídio referido no número anterior será sempre pago dez dias antes do início das férias.

3. No caso previsto no n.º 2 da cláusula 32.ª, o subsídio será correspondente ao número de dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

4. Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, nos termos do n.º 4 da cláusula 32.ª, o subsídio de férias será, no mínimo, correspondente ao período que o trabalhador gozar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO A

Descanso semanal e feriados

Cláusula 30.^a

(Descanso semanal e feriados)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a dois dias de folga (descanso semanal), seguidos ou interpolados, num total de cento e quatro anuais.

2. Os dias de folga (descanso semanal) devem ser estabelecidos de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa.

3. São considerados feriados:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8, 24 e 25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade;
Terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO B

Férias

Cláusula 31.^a

(Princípios gerais)

1. O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3. Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, devendo, porém, ser feita nova marcação.

a) Quando se verificar a situação prevista neste número relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa, comprovando o dia do início da doença bem como do seu termo.

b) Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, podem ainda ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

4. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados; na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídios correspondentes.

a) Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador quando regressar ao serviço da empresa tem direito nesse mesmo ano, desde que se apresente até 30 de Setembro, às férias normais e respectivo subsídio. Se o trabalhador se apresentar após 30 de Setembro, terá direito a quinze dias de férias e respectivo subsídio.

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

6. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

Cláusula 32.^a

(Duração de férias)

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

2. No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade que se completará em 31 de Dezembro, não podendo exceder quinze dias.

3. O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal até 15 de Março de cada ano, sendo então elaborado o mapa dos períodos de férias, que será afixado em local visível da empresa e de que será remetida cópia ao respectivo sindicato.

a) O período de férias deverá ser gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, podendo ser gozado fora deste período de comum acordo entre o trabalhador e a empresa;

b) Aos trabalhadores que não figurem no mapa de férias por razões da sua data de admissão, podem as férias ser marcadas em data oportuna, o mesmo acontecendo nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior relativamente ao período de férias consideradas não gozadas;

c) Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4. As férias devem ser gozadas sem interrupção. A entidade patronal e o trabalhador podem, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a dois terços do período a que o trabalhador tiver direito.

5. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo

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

6. Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7. O disposto nos números anteriores aplica-se no caso de cessação do contrato motivado por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8. O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato, conta sempre para efeitos de antiguidade.

9. A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

a) Os trabalhadores menores de 18 anos têm o direito de gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores;

b) No caso de cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneas.

10. O regime de férias e o respectivo subsídio constantes do presente contrato aplicam-se às férias vencidas em 1 de Janeiro de 1977 e aos trabalhadores admitidos nesse mesmo ano.

SECÇÃO C

Faltas

Cláusula 33.ª

(Definição)

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

2. Nos casos de ausência injustificada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 34.ª

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento dos deveres legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;

b) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções em organismos sindicais ou

outros de representação dos trabalhadores ou em instituições de previdência social, nos termos e com os limites fixados na lei e neste CCT;

c) Casamento: quinze dias de calendário por ocasião da sua celebração;

d) Por acasão do falecimento do cônjuge ou companheira, pais, sogros e filhos: cinco dias;

e) Por ocasião de falecimento de avós, tios, netos, genro ou nora, padrasto, madrastra, irmãos, cunhados e enteados: três dias;

f) Por acasão do falecimento de bisavós, bisnetos e sobrinhos: um dia;

g) Por acasão do nascimento de filhos, ainda que o parto seja prematuro, até ao limite de três dias;

h) Prestação de provas de exame do ensino oficial, profissional ou equiparado, no próprio dia e respectiva véspera;

i) Chamada para ocorrer a qualquer emergência de bombeiros voluntários;

j) Necessidade de consulta médica urgente, ou que tenha sido marcada em consulta anterior;

D) Sempre que seja convocada a sua presença em organismos oficiais;

m) Impossibilidade de se deslocar para o local de trabalho ou de nele se apresentar pontualmente em virtude de más condições atmosféricas, desastres e alterações anormais nos transportes;

n) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.

2. Os trabalhadores impossibilitados de comparecer devem prevenir a entidade patronal ou quem a represente, apresentando a justificação nas quarenta e oito horas seguintes à ausência ao trabalho, salvo em caso de força maior.

3. Se não for apresentada a justificação referida no número anterior e no prazo fixado, a falta ou faltas serão consideradas injustificadas, devendo a entidade patronal comunicar essa decisão por escrito ao trabalhador nos dois primeiros dias seguintes aquele em que retomou o trabalho.

4. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição do período de férias, subsídios ou quaisquer outras regalias.

Cláusula 35.ª

(Consequências das faltas)

1. A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente às horas ou dias que este faltou ao trabalho, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2. O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços do seu mínimo legal.

3. Não importarão redução de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou por quem as represente;
- b) As faltas referidas nas alíneas do ponto 1 da cláusula anterior.

4. O cálculo da retribuição-dia e da retribuição-hora para efeitos desta cláusula far-se-á de acordo com as fórmulas seguintes:

a) Vencimento diário:

$$\frac{\text{Salário mensal}}{30}$$

b) Vencimento-hora

$$\frac{\text{Vencimento diário}}{\text{Número de horas médias diárias}}$$

5. As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infração disciplinar quando excederem três dias completos no mesmo ano civil ou que tiverem consequências graves para a empresa.

Cláusula 36.^a

(Dispensas)

1. Todos os trabalhadores poderão ser dispensados dos serviços sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou de quaisquer outros direitos, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período de trabalho.

2. Os períodos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência razoável, salvo casos de comprovada urgência.

Cláusula 37.^a

(Licenças sem retribuição)

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

2. O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por serviço militar, doença ou acidente, como por outros factos que não lhe sejam imputados, manterá direito ao lugar com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2. Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, terá direito à remuneração correspondente, até ao limite mínimo de noventa dias, salvo se houver outra entidade ou indivíduo responsável por tal indemnização nos termos da lei.

CAPÍTULO VII

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador.

Cláusula 40.^a

(Rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa.
2. Obrigatoriedade da prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3. A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicados pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca, respeitando o disposto no capítulo II, secção B, deste contrato.

4. Todo e qualquer despedimento tem de ser precedido de processo disciplinar, nos termos deste CCT, pois caso isso não suceda, e para além da sanção se considerar nula, há motivo para rescisão do contrato por parte do trabalhador com direito às indemnizações previstas na cláusula 41.^a

5. Todos os direitos e regalias do trabalhador se mantêm durante o decurso do processo disciplinar, só cessando se vier a ser provada a existência de justa causa de rescisão de contrato pela entidade patronal.

6. Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser integrado na empresa com todos os direitos e regalias que usufruía.

7. No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até ao transito em julgado da sentença.

8. No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração do trabalhador, a empresa é obrigada a pagar-lhe, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

9. No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração do trabalhador que exerça as funções previstas na alínea i) do n.º 1 da cláusula 13.^a, a empresa é obrigada a pagar-lhe, para além do referido no n.º 7 desta cláusula, a título de indemnização, o dobro do estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador, não podendo tal indemnização ser inferior a doze meses de retribuição.

Cláusula 41.ª

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador)

1. Ocorrendo alguns motivos de rescisão do contrato, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram a justa causa.

2. A cessação do contrato nos termos do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de serviço na empresa, no mínimo de seis meses de retribuição.

3. Se o trabalhador se despedir sem que ocorra justa causa, deve avisar a entidade patronal com a antecedência de uma semana por cada ano de serviço, até ao limite máximo de quatro semanas.

Cláusula 42.ª

(Transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa)

Qualquer acto que envolva a transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá salvaguardar sempre todos os direitos e garantias do trabalhador, constantes da lei e deste contrato, e igualmente não podem, por esse facto, ser retiradas ou diminuídas quaisquer regalias.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais

Cláusula 43.ª

(Lugar de chefia)

1. Os lugares de chefia serão providos pela administração, que deverá, para o efeito, ouvir os trabalhadores da secção.

2. A diferença entre os encarregados, chefes de secção e coordenadores de serviços e o pessoal mais qualificado de cada sector não deve exceder 20 % enquanto exercerem essas funções.

a) Esta diferença é atribuída a título de subsídio e não integrada no vencimento normal.

3. Os trabalhadores que exerçam cargos de chefia provisória no impedimento dos respectivos titulares recebem o subsídio correspondente às funções que desempenhem.

Cláusula 44.ª

(Trabalho fora do local habitual)

1. A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste sempre que aquele se desloque para fora da localidade onde normalmente trabalha.

2. Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de via-

gem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

3. A entidade patronal poderá optar pelo pagamento das despesas mediante exibição de facturas pelo trabalhador.

Cláusula 45.ª

(Isenção de horário de trabalho)

É proibida a isenção de horário de trabalho, sem prejuízo de flexibilidade de horários.

Cláusula 46.ª

(Pluriemprego)

1. É proibido às empresas ter ao seu serviço trabalhadores que preencham mais que um posto de trabalho na mesma empresa ou em empresa diversa, ou em qualquer outra entidade ou organismo.

2. Na data da admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar se se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3. O trabalhador que preste falsas declarações ou que venha a criar as situações previstas no n.º 1 dá à empresa o direito de rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

4. A entidade patronal que não cumpra o estipulado no n.º 1 é punida com multa nos termos da lei. Em caso de reincidência, a multa é agravada para o dobro.

5. O produto da infracção referida no número anterior reverterá a favor dos desempregados, para o fundo de assistência ao desemprego, para a caixa de previdência e para o sindicato, em partes iguais.

6. À data de entrada em vigor do presente CCT os trabalhadores que se encontrem na situação de pluriemprego prevista nesta cláusula devem, no prazo máximo de sessenta dias, comunicar por escrito à administração qual o posto de trabalho por que optam.

7. Os trabalhadores que preencham mais do que um posto de trabalho noutra empresa ou em qualquer entidade ou organismo e que não cumpram o disposto no número anterior dão o direito à empresa de rescindir o contrato com justa causa.

8. Os trabalhadores que preencham mais que um posto de trabalho na mesma empresa e não cumpram o disposto no n.º 6 dão o direito à empresa de lhes fixar qual o posto de trabalho que passam a ocupar, não podendo, no entanto, o seu vencimento ser inferior ao dos trabalhadores da respectiva empresa de qualificação profissional igual ou equivalente.

Cláusula 47.ª

(Arquivo para fins culturais)

As empresas abrangidas por este contrato remeterão obrigatoriamente aos sindicatos signatários um exem-

plar de cada publicação por si editada, a fim de o sindicato poder organizar um arquivo para formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores nele sindicalizados, salvo se os sindicatos expressamente declararem não o desejar.

Cláusula 48.^a

(Acidente de trabalho ou doença profissional)

1. Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. É assegurado ao trabalhador o regime de pagamento integral, de acordo com o estipulado no presente contrato de trabalho, quando este se encontre afastado do serviço pelas circunstâncias referidas no número anterior.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 49.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao serviço da empresa abrangidos pelo presente contrato contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos legais.

Cláusula 50.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1. Em caso de doença comprovada por boletim de baixa, a empresa pagará integralmente o vencimento do trabalhador doente.

2. O trabalhador na situação do número anterior mantém o direito ao subsídio de Natal (13.º mês) na data do seu vencimento e nos termos deste contrato.

3. Os trabalhadores na situação de doença entregarão na empresa os subsídios de doença que lhes forem pagos pela respectiva caixa de previdência, podendo as entidades patronais cobrar esses subsídios directamente na respectiva caixa.

4. A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com as revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 51.^a

(Complemento de pensão por acidente e reforma)

1. Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com o grau de incapacidade.

2. A retribuição da nova função não poderá ser inferior ao auferido à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador integrar-se-á na carreira profissional da nova função que desempenhe.

3. No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, as entidades patronais pagarão enquanto durar a incapacidade um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4. A lei não permite às partes estabelecer e regular neste contrato benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de previdência, mas garante a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação ou regalias internas das empresas, os quais não deverão, portanto, ser afectados.

CAPÍTULO X

Salubridade, higiene e comodidade no trabalho

Cláusula 52.^a

1. A instalação e a elaboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente CCT devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e comodidade dos trabalhadores.

2. As empresas deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 53.^a

(Reclamações)

1. Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus órgãos representativos, têm o direito de apresentar às entidades patronais e à Inspeção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e comodidade no trabalho.

2. Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requirem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o representante da Inspeção do Trabalho e solicitar cópias do documento em que este formular as medidas impostas, e respectivos prazos, às entidades patronais.

Cláusula 54.^a

(Medicina no trabalho)

1. Toda a entidade patronal abrangida pelo presente CCT tem de criar serviços médicos em ordem a assegurar a defesa dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas no trabalho, ficando de preferência a cargo dos serviços médicos do trabalho.

2. Mediante decisão do médico do trabalho deverá a empresa criar horários especiais quanto a períodos máximos de permanência dos trabalhadores em câmara escura.

Cláusula 55.^a

(Exames médicos)

1. Pelo menos duas vezes por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal e mental.

2. Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico na respectiva ficha ou em caderneta própria.

3. Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame pelos serviços médicos da empresa destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4. Os exames referidos no n.º 1 ou qualquer actividade dos trabalhadores solicitada pelos serviços médicos e relativa aos mesmos não implica desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5. É obrigatório, no mínimo duas vezes por ano, efectuar análises para se detectar a quantidade de chumbo no sangue (saturnismo).

6. No caso de os serviços médico-sociais da empresa verificarem ser o trabalho, executado pelo trabalhador, prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa é obrigada a transferir o trabalhador para outro serviço em que tal não se verifique.

7. A assistência médica e o serviço de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nas instalações da empresa e extensivos ao domicílio desde que os respectivos serviços médicos assim o entendam.

Cláusula 56.^a

(Elementos de trabalho)

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho todos os elementos da técnica de produção e da composição dos produtos empregados, quando por ele solicitados.

CAPÍTULO XI

Comissões de segurança

Cláusula 57.^a

(Princípio geral)

1. Nas empresas que tenham ao seu serviço vinte e cinco ou mais trabalhadores de qualquer categoria, em que as atribuições referidas na cláusula 60.^a não sejam desempenhadas pela comissão de trabalhadores, haverá uma comissão de segurança.

2. Nas secções diferenciadas da mesma empresa nas quais se verifique o condicionalismo referido no número anterior serão organizadas subcomissões para coadjuvar a comissão de segurança.

Cláusula 58.^a

(Composição)

A comissão de segurança é composta por dois trabalhadores eleitos pelos restantes.

Cláusula 59.^a

(Funcionamento)

1. As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando houver.

2. As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias; salvo casos especiais, será concedido para o efeito um crédito mensal de cinco horas.

Cláusula 60.^a

(Atribuições)

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Propor à administração ou direcção da empresa as soluções julgadas adequadas para uma permanente melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante neste capítulo e apresentá-las junto da administração e da Inspecção do Trabalho;
- f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- h) Recomendar, em relação a cada acidente, as medidas necessárias para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam uma formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelas subcomissões de segurança e, com base neles e nos elementos que possuir, redigir o relatório anual, o qual será remetido à administração, à Inspecção do Trabalho e ao Sindicato.

Cláusula 61.^a

(Formação)

Os membros das comissões de segurança devem frequentar cursos de especialização e actualização em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO XII

Sanções disciplinares

Cláusula 62.^a

(Infracções)

1. As infracções cometidas pela entidade patronal estabelecidas neste contrato serão punidas com as multas previstas na lei, as quais serão elevadas ao dobro no caso de a transgressora ser autuada mais de uma vez no prazo de um ano, ainda que o pagamento da multa seja feito voluntariamente.

2. O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

3. O produto das multas que não tenha destino fixado por lei ou por este contrato colectivo de trabalho, reverterá para o fundo de assistência ao desemprego, para a caixa de previdência e para o Sindicato, em partes iguais.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 63.^a

(Disposições gerais e transitórias)

1. Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2. Consideram-se também expressamente aplicáveis todas as disposições que estabelecem, no seu conjunto, tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam atribuídas por via administrativa, quer por via convencional.

Cláusula 64.^a

(Interpretação e integração de lacunas)

1. Na interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato colectivo de trabalho atender-se-á às propostas e contrapropostas e actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2. As situações para as quais não se encontre resolução, nos termos do número anterior, aplicar-se-á o disposto na base VI do anexo II.

ANEXO I

Livre exercício da actividade sindical

Base I

(Exercício do direito sindical)

(Princípio geral)

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Base II

(Comunicação à empresa)

O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

§ único. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Base III

(Comissões sindicais da empresa)

1. Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do Sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2. Comissão intersindical na empresa — organização dos delegados das comissões sindicais na empresa ou unidades de produção.

3. Comissão sindical na empresa — organização dos delegados sindicais do mesmo Sindicato na empresa ou unidade de produção.

4. Delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5. As comissões intersindicais e sindicais, e delegados sindicais, têm competência para defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Informar-se e analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas sobre os trabalhadores e sobre as suas condições de trabalho;
- c) Acompanhar o desenvolvimento dos processos disciplinares;
- d) Analisar o funcionamento do refeitório, cantinas, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou secção, temporária ou definitiva, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não pode ter lugar;
- g) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho.

Base IV

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1. Os dirigentes sindicais, elementos da comissão intersindical e sindical, comissão de trabalhadores, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, ou constituir motivo para despedimento ou sanção, mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2. Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quinze dias por mês para o exercício das suas funções.

3. Para o exercício das suas funções dispõe cada delegado sindical de um crédito mensal de trinta horas.

4. As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais com os respectivos subsídios ou outras regalias e contam, para todos os efeitos, como tempo efectivo de serviço.

5. Para além dos limites fixados nesta base, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar, sempre que necessário, no desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo, para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6. Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal, ou quem a represente, ser avisada com a antecedência possível pelo interessado. O Sindicato confirmará, por escrito, com a possível brevidade aqueles factos.

Base V

(Condições para o exercício do direito sindical)

1. A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão intersindical, sindical ou comissão de trabalhadores ou delegado sindical, um local adequado para o exercício das suas funções;
- b) Pôr à disposição da comissão intersindical ou sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente nas empresas, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada para o exercício das suas funções, salvo impossibilidade manifesta;

- c) A comissão intersindical, comissão sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nos locais apropriados, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- d) As direcções sindicais, através dos respectivos delegados sindicais, podem fiscalizar dentro empresa o cumprimento do presente CCT.

Base VI

(Reuniões da comissão intersindical, sindical ou delegados sindicais)

A comissão intersindical, sindical e delegados sindicais serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeiram.

Base VII

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais e a entidade patronal, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidas a escrito, a solicitação de qualquer delas.

Base VIII

(Assembleia ou plenário de trabalhadores)

1. Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pela comissão intersindical, ou comissão sindical, ou comissão de trabalhadores, ou pelos delegados sindicais, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2. Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões ou delegados sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3. Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Base IX

(Nomeação de delegados sindicais)

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

ANEXO II

Condições específicas — Carreira profissional

Base I

Para o exercício de qualquer actividade gráfica só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que sejam possuidores de título profissional (cartão profissional e carteira profissional).

Base II

(Composição)

a) A quente:

- 1) Só podem ser admitidos trabalhadores qualificados com a categoria mínima de compositor oficial, manual ou mecânico;
- 2) Só podem ser oficiais de composição mecânica a quente (linotipista, teclista monotipista e fundidor monotipista) os trabalhadores com o estágio de dois anos nesta especialidade;
- 3) Só podem ser admitidos ao estágio para composição mecânica a quente os trabalhadores que tenham a categoria de oficial de composição manual;
- 4) Nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, existam secções anteriormente abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho das casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á, nessas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua promoção a oficial por inexistência de vaga. Nessas secções, no entanto, poderá ter acesso ao estágio para compositor mecânico a quente o auxiliar com o mínimo de terceiro ano;
- 5) O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção;
- 6) O estágio para composição mecânica não pode ser interrompido, salvo se for reconhecida a inadaptação do trabalhador para a especialidade;
- 7) Findo o estágio para a composição mecânica, a promoção é automática;
- 8) Para o estágio de teclista mantém-se as mesmas condições de estágio que para a composição mecânica;
- 9) No estágio para teclista, não havendo candidatos nas condições referidas nos números anteriores, a empresa poderá recorrer a indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes;
- 10) A categoria de paginador pode ser exercida por qualquer compositor, manual ou mecânico;
- 11) Pode ser atribuída a categoria de provista ou de fundidor de filetes e material branco aos trabalhadores que tenham no mínimo exercido funções de serviço de apoio durante

um ano, reúnam as condições requeridas, e depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicada ao sindicato, por escrito, a atribuição daquelas categorias. É obrigatório, no mínimo, a existência de um trabalhador de cada uma das categorias referidas, por cada turno, desde que existam as máquinas respectivas.

b) A frio:

- 1) No acesso ao estágio para a composição a frio (perfurador-compositor, fotocompositor e codificador de fotocomposição), as empresas que disponham de tipografia deverão recorrer tanto quanto possível aos seus quadros de composição a quente, sendo neste caso o período de estágio de dois anos. Não havendo nestes quadros candidatos ao estágio, ou se as condições técnicas reconhecidamente o impuserem, poderão ter acesso ao estágio, que neste caso será de quatro anos, os indivíduos habilitados com os cursos técnicos complementares das escolas de artes gráficas, das escolas comerciais e industriais ou equivalentes;
- 2) Findo o estágio a promoção é automática

Base III

(Esteriotipia e impressão)

1. Só podem ser admitidos e promovidos a oficiais trabalhadores qualificados com a categoria mínima de oficial de impressor ou oficial estereotipador, ou os auxiliares que estejam em condições de atingir a categoria de oficial.
2. Nas secções de impressão das empresas em que à data da entrada em vigor deste contrato existam secções anteriormente abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho das casas de obras, manter-se-á nessas secções o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem, passagem automática a auxiliar, onde se mantém quatro anos, findos os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua promoção a oficial por inexistência de vaga.
3. É atribuída a categoria de ajudante aos trabalhadores que tenham completado no mínimo dois anos de serviço de apoio nessas secções.
4. Desde que possuam a categoria de ajudantes e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a auxiliares, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato por escrito.
5. Desde que possuam a categoria de auxiliar e demonstrem capacidade e características favoráveis, ao fim de um mínimo de três anos de serviço efectivo na secção podem os trabalhadores ser promovidos a oficiais, depois de ouvidos os trabalhadores da secção, devendo ser comunicado ao sindicato por escrito.

6. O número de ajudantes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este efeito considerados os chefes de secção.

Base IV

[Fotogravura, litografia (fotografia, retoque, montagem e transporte) e diversos]

1. Nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, existam secções anteriormente abrangidas pelo contrato colectivo de trabalho das casas de obras (tipografia e litografia), manter-se-á, nessas secções, o regime de carreira profissional: com quatro anos de aprendizagem passagem automática a auxiliar, onde se man em quatro anos, findos os quais passará a estagiário, caso não se verifique a sua promoção a oficial por inexistência de vaga.

2. Nas secções de fotogravura, onde só era permitida a existência de oficiais, mantém-se em vigor este princípio, bem como a montagem em calços e as provas a uma só cor podem ser feitas por qualquer elemento.

3. O número de aprendizes e auxiliares nunca pode exceder no conjunto o dobro do número de oficiais, não sendo para este feito considerados os chefes de secção.

4. Nos serviços de apoio e de fundição de metal, só podem ser admitidos trabalhadores que tenham a idade mínima de 20 anos.

5. Na encadernação, os trabalhadores que, à data da entrada em vigor ou durante a vigência deste contrato, exercem funções de operador de máquina de encadernação, não podem por esse facto ver prejudicada a sua carreira profissional.

Base V

(Disposições gerais e transitórias)

1. Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato tenham completado os anos de profissão e condições previstas neste anexo serão providos às categorias correspondentes.

2. À data da entrada em vigor deste contrato haverá uma reclassificação dos trabalhadores que já prestem serviço nas empresas e cujas categorias não se coadunem com as funções que exercem.

Base VI

(Casos omissos)

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente anexo será deliberada por uma comissão mista, constituída por representantes em partes iguais dos sindicatos e da Associação da Imprensa Diária, que, se o entenderem, poderão recorrer a um representante do Ministério do Trabalho.

ANEXO III

Classificação e definição das categorias profissionais

Composição

A quente

Compositor mecânico (linotipista). — É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das regras tipográficas, através de operações: teclar um original que recebe com indicações ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navilhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria, com carácter normal, que impeçam o funcionamento.

Compositor manual. — Combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica, efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão, concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (ex.: *Ludlow*), que funde através da junção de matrizes linhas-bloco, a que junta material branco e entrelinhas, que pode ter que cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Paginador. — Executa basicamente todas as operações do compositor manual, com relevo para a paginação da composição e gravuras nas ramas de jornal, segundo maquetes ou de acordo com regras previamente estabelecidas, dos anúncios e cabeçalhos, bem como das emendas, preparando as páginas para a operação seguinte de estereotipia; deve por isso ter conhecimento das operações seguintes, nomeadamente de estereotipia, deitados de impressão, alturas de fotogravuras, etc.

Teclista. — Semelhante ao teclista monotipista, mas trabalhando com outras máquinas, tipo *Electron*, por exemplo, e não com *monotype*.

Teclista monotipista. — É o operador qualificado do corpo do teclado da máquina que perfura em papel uma memória-código para o comando das fundidoras-compositoras. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo, e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos inter-

mediários utilizados na perfuração a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição. Retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor. Procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Fundidor monotipista. — É o operador qualificado da fundidora-compositora. Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Introduce na cabeça de leitura a memória-código perfurada; executa as operações necessárias segundo a natureza do trabalho, desde medida, molde, corpo e cunha de justificação; procede às afinações de espessura dos caracteres; prepara a palmatória (porta-matrizes) de acordo com o memorando elaborado pelo teclista; regula a galé e o sistema de arrefecimento; zela pelo reabastecimento da caldeira; corrige a temperatura. Pode fundir letras isoladas destinadas a emendas ou à composição manual. Procede às operações de limpeza, manutenção e lubrificação da fundidora e do compressor.

Fundidor de filetes e material branco. — Opera com a máquina automática para fundir material branco (lingotes, entrelinhas) e filetes de fio corrido; monta o molde, abastece a caldeira, monta os mordentes de acordo com a espessura; fixa a velocidade; corrige a temperatura, verifica e melhora a qualidade das peças obtidas; cuida da conservação e lubrificação.

Provista. — Tira provas de composição, em geral, incluindo notícias, anúncios, títulos, gravuras e legendas, a uma só cor, com prelo mecânico ou manual.

A frio

Perfurador-compositor. — É o operador qualificado da unidade de compor com teclado próprio e que perfura em fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação. Tem os conhecimentos básicos da composição manual, monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra. Abastece a máquina. Retira a fita perfurada.

Fotocompositor. — É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica a frio. Tem os conhecimentos básicos de composição manual. Carrega a câmara fotográfica. Regula o componedor e dispositivos de justificação, assegura o tipo de letra, espaços e disposição do original ou maquete. Corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Codificador-fotocomposição. — É o operador qualificado da máquina que recebe a composição teclada ou codificada em fita de papel, fita magnética, ou outro suporte adequado já justificada ou não, e produz composição inscrita por processos fotográficos em material fotossensível. Regula e monta a unidade de acordo com o tipo, corpo e medida. Tem conhecimentos básicos de composição manual.

Sistema de impressão tipográfica

Fotogravura

Fotógrafo-fotogravura. — Fotografava, amplia ou reduz, fixa e lava originais a preto e branco, utilizando uma trama, fazendo negativos tramados, tendo em atenção que os negativos estejam o mais próximo possível dos valores do original. Fixa e lava originais a cores, opacos ou transparentes, executando uma ou mais máscaras para correcção de cor; em seguida selecciona as cores através de filtros, fazendo posteriormente positivos tramados ou em tons contínuos, conforme os casos, tendo em atenção que a sobreposição das quatro cores esteja o mais próximo possível dos valores do original. Havendo equipamento electrónico, executa estas funções com esse equipamento, podendo ter conhecimentos ou especialização de electrónica.

Fotogravador-retocador. — Grava com ácido chapas metálicas fotocopiadas, preparando-as para a impressão tipográfica. Examina a mesma chapa, comparando-a com o original; isola com tintas adequadas as zonas de correcta densidade de ponto. Emerge a chapa no ácido ou coloca-a numa máquina de gravar que faz funcionar durante o tempo requerido para que o metal seja atacado nas zonas desprotegidas repetindo as operações até obter as *nuances* que correspondam às do original reproduzido. Tratando-se de cores, tem de gravar e retocar para cada original as chapas correspondentes a cada cor, providenciando para que da sobreposição delas resultem as tonalidades pretendidas.

Zincógrafo-fotogravador. — Grava, com ácido, chapas metálicas fotocopiadas a partir de originais de traço, preparando-as para a impressão tipográfica. Grava também em máquina apropriada gravuras de meio-tom e outras. Gravação essa que visa tão somente a profundidade exigida pela impressão tipográfica.

Transportador-fotogravura. — Prepara as chapas (polir, desgordurar, sensibilizar) para posteriormente receber os negativos fotográficos, previamente analisados para determinar a «exposição», revelando e fixando as medidas, depois de pressionadas, trabalha indiferenciadamente chapas de zinco, cobre, etc., planas ou curvas. Executa reimpressões de clichés directamente nas chapas, fazendo os necessários acentos.

Montador-fotogravura. — Dispõe, segundo uma ordem determinada, películas fotográficas com vista à sua reprodução em gravura para impressão tipográfica. Para as gravuras das várias cores, efectua pela ordem adequada as montagens, acertando os motivos e ilustrações pelas referências respectivas.

Provista-cromista. — Tira provas de «quadricromias» através de um prelo mecânico ou manual. Analisa a cor dos originais e maquetas, tendo em vista a composição dos tons a empregar nas gravuras respectivas, misturando e adicionando tintas, cujo resultado final será a reprodução impressa, em papel, do respectivo original. É da sua competência executar

alceamentos e aplicá-los, sempre que julgar necessário. É da sua responsabilidade afinar e regular a máquina com que trabalha. Está habilitado a tirar provas de gravura-traço e de meio-tom a uma só cor.

Estereotípia

Estereotipador. — Executa as tarefas de moldação, fundição e acabamento de clichés metálicos, destinados a impressão, normalmente em rotativa, a partir de composições tipográficas; rectifica, esquadria e escaria, para garantir adaptação à máquina e eliminar motivos a imprimir noutras cores e dar o relevo necessário a uma impressão tipográfica correcta.

Impressão

Impressor. — Regula e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir utilizando directamente composição tipográfica ou indirectamente através de clichés metálicos estereotipados. Efectua na composição ou nos clichés os ajustamentos necessários, alceamentos e outras afinações. Regula a pressão, a tintagem, a aspiração, a dobra final, etc. Pode preparar as tintas que utiliza. Assegura a manutenção da máquina, a preparação e introdução do papel a utilizar, e tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões de forma a que o trabalho final corresponda às tonalidades do original. Deve conhecer as possibilidades da máquina, nomeadamente os deitados possíveis, e utilizá-la de forma a economizar tanto quanto possível as matérias-primas e acessórios utilizadas.

Sistema de impressão litográfica

Fotografia e retoque

Fotógrafo de litografia. — Fotografia ilustrações ou textos para obter positivos transparentes ou opacos, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma ou mais cores. Avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção. Em originais a cores calcula os factores para cada cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base. Revela, fixa e lava, sobrepõe tramos adequados e tira positivos tramados. Em originais a cores, opacos, prepara o trabalho para imprimir na prensa de contacto e as máscaras de correcção de cores. Em originais de traço utiliza positivos sem trama. Pode servir-se de equipamento electrónico para o efeito, devendo então ter conhecimentos de electrónica. Pode eliminar pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Retocador. — Retoca positivos fotográficos tramados preparando-os para uma sensibilização correcta das chapas destinadas à impressão. Acentua traços fracos ou imprecisos ou as zonas de impressão a cheio; elimina pontos, manchas e outras deficiências. Rebaixa (morde) as zonas com excessiva densidade de ponto. Retira a camada de protecção, lava e seca o filme enviando-o para a montagem. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Montagem e transporte

Montador. — Dispõe sobre uma película transparente ou um material opaco, segundo uma ordem determinada e condicionada às características técnicas da secção a que se refere, de acordo com maquetas ou regras já estabelecidas, textos ou fotos impressos em películas, celofane ou papel, com vista à sua reprodução sobre chapas ou cilindros metálicos. Para impressão a cores, efectua pela ordem adequada as montagens requeridas por sobreposição à transparência, acertando os motivos e ilustrações pelas miras e traços respectivos. Deve ter conhecimentos básicos de artes gráficas, composição e fotocomposição, fotografia, impressão (deitados), etc. Pode eliminar na película final pontos, manchas e outras deficiências (tapar picos).

Transportador. — Prepara as chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça o desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas a pincel para eliminar pontos, manchas e outras deficiências. Faz o transporte para impressão a cores e deve ter conhecimento das exigências técnicas da máquina de impressão. Mantém o seu equipamento, devendo ter conhecimentos básicos dos produtos que utiliza.

Impressão

Impressor. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

Diversos

Maquetista gráfico. — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante as indicações recebidas. Cria e executa a maquete tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alçamento a passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento;

prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona, ainda, álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com ferros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

Costureira — Cose manual ou mecanicamente e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único. Informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Cose os cadernos dois a dois (costura à francesa), no caso de papel muito fino. Pode ser incumbida de tarefas auxiliares de encadernação.

Operador de máquinas de encadernação. — É o operador de qualquer uma das diversas máquinas de encadernação (alçar, encasar, brochear, dobrar, etc.). Observa a perfeição do trabalho e corrige sempre que necessário. Assegura a manutenção. Pode ser especializado só num tipo de máquina.

Cortador de papel. — Regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papéis. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode-se guiar por miras ou traços de referência; assegura a manutenção da máquina. Pode trabalhar apenas com guilhotinas lineares ou unilaterais ou só trilaterais.

Fundidor de chumbo. — Opera com uma caldeira que funde as linhas de chumbo da composição mecânica, depois da sua impressão, transformando-as novamente em barras adaptadas ao sistema de alimentação das máquinas de composição mecânica. Assegura o seu transporte e condicionamento.

Serviço de apoio. — Essencialmente executa as funções de apoio à produção, transporta matérias-primas e serviços para os sectores. Pode exercer pequenas funções auxiliares de limpeza das máquinas; pode ainda, dentro do que lhe compete fazer, ter só uma tarefa específica.

ANEXO IV

Categorias e tabelas de salários mensais mínimos (certos)

Composição

1) A quente

Compositor mecânico (linotipista)	9 500\$00
Compositor manual	9 500\$00
Paginador	9 500\$00
Teclista	9 500\$00
Teclista monotipista	9 500\$00
Fundidor monotipista	9 500\$00
Fundidor de filetes e material branco	8 000\$00
Provista	7 750\$00

2) A frio

Perfurador-compositor	9 500\$00
Fotocompositor	9 500\$00
Codificador fotocomposição	9 500\$00
Estagiário:	
1.º ano	7 000\$00
2.º ano	7 500\$00
3.º ano	8 000\$00
4.º ano	8 500\$00

Sistema de impressão tipográfica

3) Fotogravura

Fotógrafo fotogravura	9 500\$00
Fotogravador-retocador	9 500\$00
Zincógrafo-fotogravador	9 500\$00
Transportador-fotogravura	9 500\$00
Montador fotogravura	9 500\$00
Provista-cromista	9 500\$00

4) Estereotipia

Estereotipador	9 250\$00
Auxiliar	8 250\$00
Ajudante	7 500\$00

5) Impressão

Impressor	9 500\$00
Auxiliar	8 250\$00
Ajudante	7 500\$00

Sistema de impressão litográfica

6) Fotografia e retoque

Fotógrafo de litografia	9 500\$00
Retocador	9 500\$00

7) Montagem e transporte

Montador	9 500\$00
Transportador	9 500\$00

8) Impressão

Impressor	9 500\$00
-----------------	-----------

9) Diversos

Maquetista gráfico	9 500\$00
Encadernador	9 000\$00
Costureira	7 500\$00
Operador de máquinas de encadernação ...	8 000\$00
Cortador de papel	8 500\$00
Fundidor de chumbo	7 500\$00
Serviços de apoio (serventes gerais)	7 000\$00

10) Aprendizes, auxiliares e estagiários

1) Aprendiz:

1.º ano	4 500\$00
2.º ano	5 000\$00

3.º ano	5 500\$00
4.º ano	6 000\$00

das empresas, com o objectivo de defesa e promoção dos interesses globais dos trabalhadores.

2) Auxiliar:

1.º ano	6 300\$00
2.º ano	6 600\$00
3.º ano	7 000\$00
4.º ano	7 500\$00

Base II

Poder-se-ão criar estruturas de *contrôle* de produção em todas as empresas, sempre que a iniciativa dos trabalhadores se manifeste nesse sentido.

3) Estagiário:

1.º ano	8 000\$00
2.º ano	8 500\$00

Base III

Os trabalhadores eleitos, nos termos da lei, para as tarefas inerentes ao exercício do *contrôle* da produção estão abrangidos por todas as normas previstas na lei que se aplicam no exercício da actividade dos delegados sindicais.

ANEXO V

«Contrôle» de produção

Base I

É reconhecido o direito ao *contrôle* organizado da produção pelos trabalhadores em todas as actividades

Depositado em 12 de Fevereiro de 1977, a fl. 41 do livro n.º 1, com o n.º 189, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.