

Boletim do Trabalho e Emprego

2

1.^a SÉRIE

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

Preço 52\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 51

N.º 2

P. 49-100

15 - JANEIRO - 1984

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- | | Pág. |
|--|------|
| — Inspecção-Geral do Trabalho — Trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários — Alteração (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1. ^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1983) | 51 |

Portarias de extensão:

- | | |
|--|----|
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras | 51 |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro | 52 |
| — PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outros e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 53 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Operários, Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto | 54 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros | 54 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 55 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|----|
| — CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Évora) | 55 |
| — CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 76 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro — Alteração salarial | 93 |
| — CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras | 94 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto — Alteração salarial e outras | 95 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outra | 96 |
| — ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras | 98 |

— Acordo de adesão ao ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal	Pág. 99
— AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Alteração da constituição da comissão paritária.....	100
— CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação.....	100

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Inspecção-Geral do Trabalho — Trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários — Alteração (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 1983).

Despacho

Tendo em atenção o disposto no n.º 1 dos artigos 5.º e 7.º do Decreto Regulamentar n.º 96/82, de 16 de Dezembro, entende a Inspecção-Geral do Trabalho não dever, de momento, alterar o sistema actualmente em funcionamento, com emissão dos livretes individuais de controle pelos sindicatos, nos termos já em vigor, e que serão fornecidos a todos os trabalhadores afectos aos transportes internacionais rodoviários.

De acordo com as entidades emissoras, a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e sindicatos do sector, os livretes conterão as instruções consideradas necessárias, em conformidade com os anexos ao referido Decreto Regulamentar n.º 96/82, para melhor cumprimento do Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários (AETR).

Ministério do Trabalho, 16 de Dezembro de 1983. — O Inspector-Geral do Trabalho, *Luís Falcão de Bettencourt*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1983, foi publicado o CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras.

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

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

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1983, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e das Pescas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outra e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 1983, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho não abrangidas pela PE da alteração salarial ao CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outros e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, nesta data publicada, existentes entre:

- a) Entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes

exercem, no território do continente, a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Entidades patronais, no território do continente, representadas pelas associações patronais signatárias e trabalhadores ao seu serviço daquelas mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Mar, 14 de Dezembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado das Pescas, *Alberto Augusto Faria dos Santos*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outro.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1983, foi publicado um CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas e Uniões de Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios e outro.

Considerando que a citada convenção apenas é aplicável às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais e trabalhadores representados pelas entidades subscritoras;

Considerando a existência de empresas e trabalhadores não abrangidos pela convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector económico em causa;

Considerando que nos distritos de Leiria, Santarém e Castelo Branco vigora um CCT, celebrado pelas mesmas organizações patronais e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1982, do qual foi emitida uma PE, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 1983;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1983, do qual não foi deduzida oposição;

Consultados os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e tendo em consideração o parecer desfavorável emitido pelo Governo Regional dos Açores:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Alimentação e do Comércio Interno, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lac-

laticínios e Várias Cooperativas e Uniões de Cooperativas de Produtores de Leite e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Mármore e Pedreiras do Distrito de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1983, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1983, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes na sua área, com excepção dos distritos de Leiria, Castelo Branco e Santarém, entre empresas, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas que se dediquem à indústria de laticínios, ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a sua obtenção em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite, não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias não representadas pelas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se por indústria de laticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo

em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

3 — A tabela salarial tornada aplicável pelo n.º 1 do presente artigo produzirá efeitos a partir de 1 de Setembro de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Artigo 2.º

Não são objecto de extensão determinada no artigo anterior as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 3.º

A entrada em vigor e a produção de efeitos da presente portaria na Região Autónoma da Madeira ficam dependentes de despacho do Governo Regional, a publicar no *Jornal Oficial da Região*.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social, da Agricultura, Florestas e Alimentação e do Comércio e Turismo, 29 de Dezembro de 1983. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Amândio Anes de Azevedo*. — O Secretário de Estado de Alimentação, *Jacinto José Montalvão de Santos e Silva Marques*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Carlos Alberto Antunes Filipe*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outros e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1983, foi publicado o CCT entre a Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outros e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial.

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

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

Tendo sido consultados, nos termos constitucionais, os Governos das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso aí previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1983, sem que tenha sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e das Pescas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outros e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de

8 de Setembro de 1983, são tornadas aplicáveis a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que, no território do continente, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 1983, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e do Mar, 14 de Dezembro de 1983. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado das Pescas, *Alberto Augusto Faria dos Santos*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Operários, Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, nesta data publicado.

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

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade na mesma área geográfica e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados no sindicato signatário.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros

Nos termos e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo, nos serviços competentes deste Ministério, a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em epígrafe, nesta data publicado.

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

- 1) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área da convenção, as actividades económicas por ela abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais ali previstas, independentemente da filiação sindical;
- 2) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes, que, na área da convenção, se encontrem ao serviço de entidades filiadas nas associações patronais outorgantes.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da alteração salarial ao CCT entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1983, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro branco) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. de Agricultores do Dist. de Évora e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Agrícolas do Sul (em representação do Sind. dos Trabalhadores da Agricultura do Dist. de Évora)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, actividades equiparadas, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

O presente CCT aplica-se no distrito de Évora.

Cláusula 2.^a

(Âmbito)

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

Cláusula 3.^a

(Actividades equiparadas)

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

Cláusula 4.^a

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1983 e vigorarão por um período de 12 meses.

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

Cláusula 5.^a

(Denúncia)

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

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

CAPÍTULO II

Formas e modalidades do contrato

Cláusula 6.^a

(Forma de contrato)

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

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

Cláusula 7.^a

(Contrato a prazo)

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

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

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

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação da justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a

(Modalidade do contrato)

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

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

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

4 — O trabalhador admitido nos termos do número anterior passará a permanente logo que complete 8 meses de trabalho ou 230 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratado a prazo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 9.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade física, salvo em casos especiais de polivalência laboral, e sempre sem perda das regalias salariais;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções nos termos da cláusula 84.^a, alíneas f) e j);
- h) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em casos de emergência;
- i) Garantir aos trabalhadores meio de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 47.^a;
- j) Não exigir do trabalhador a execução de actos que violem as normas de segurança;
- k) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCT;
- l) Fornecer aos trabalhadores instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- m) Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha eventualmente a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que seja cumprida expressamente a alínea e) da cláusula 10.^a do presente contrato;
- n) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas

condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção da doença profissional;

- o) Assegurar o devido resguardo de roupas, meios de transporte e demais objectos de uso pessoal dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 11.^a

(Garantia dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias previstas na lei ou neste CCT, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se, por qualquer forma, ou aplicar sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou ser membro da comissão de trabalhadores;
- c) Exercer sobre o trabalhador pressão para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei geral e neste CCT;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, excepto se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador, salvo estipulação em contrário;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;

- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste CCT;
- j) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 12.^a

(Direitos das comissões de trabalhadores)

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

Cláusula 13.^a

(Transmissão de terreno ou instalações)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações de explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 48.^a, 49.^a e 50.^a

2 — Promitente comprador e vendedor são solidários nas dívidas aos trabalhadores e montantes de indemnização se as houver.

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

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

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

(Da actividade sindical nos locais de trabalho)

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

Cláusula 15.^a

(Direitos de reunião)

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

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

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

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

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

Cláusula 16.^a

(Direitos, competência e poderes dos dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatória ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas, a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 17.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Admissão

Cláusula 18.^a

A idade mínima de admissão é aos 14 anos.

Cláusula 19.^a

(Trabalhador permanente)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

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

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente

justificada por escrito ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 21.^a

(Categorias profissionais)

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Quadro de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 22.^a

(Quadro de pessoal)

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

Cláusula 23.^a

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

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

CAPÍTULO VII

Prestação de serviços

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e a 45 por semana.

2 — O período normal de trabalho diário poderá, porém, ser superior ao limite fixado no número anterior quando seja concedido ao trabalhador meio

dia ou 1 dia de descanso por semana além do dia de descanso prescrito por lei.

3 — No caso referido no n.º 2, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a 1 hora.

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

5 — No tempo das deslocações do local de trabalho para o de refeição e deste para o local de trabalho consideram-se, para todos os efeitos, os usos e costumes seguidos nas várias regiões.

Cláusula 25.^a

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeições, não inferior a 1 nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho.

Cláusula 26.^a

(Regimes especiais de prestação de trabalho)

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

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia ou dia e meio de descanso semanal ou feriados e as férias.

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

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

Valor de 20 % para os restantes.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

(Horário de trabalho, definição e princípio geral)

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

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

Cláusula 28.^a

(Trabalho extraordinário — Princípios gerais)

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

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

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho extraordinário por dia.

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

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorrerem motivos poderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

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

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

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

Cláusula 29.^a

(Limites de trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

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

Cláusula 30.^a

(Trabalho nocturno)

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

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

Cláusula 31.^a

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

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

2 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados ou em meios dias ou dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivo de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a 1 dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

Cláusula 32.^a

(Não prestação de trabalho por questões climáticas)

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

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

Cláusula 33.^a

(Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos ou regalias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 34.^a

(Definição de retribuição)

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente CCT, dos

usos e costumes da empresa ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directamente ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 35.^a

(Remunerações de base mínimas mensais)

As remunerações de base mínima mensais são as que constam do anexo 1 ao presente CCT.

Cláusula 36.^a

(Dedução do montante das remunerações mínimas)

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

(Retribuição/hora)

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 38.^a

(Subsidio de férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um

subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago 8 dias antes do início das férias.

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

Cláusula 39.^a

(Subsidio de Natal)

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

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

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

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

6 — Os trabalhadores não perdem o direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais da Previdência, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

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

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

Cláusula 40.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

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

Cláusula 41.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal, acrescida de 75 % na primeira hora, em cada dia, e de 100 % nas horas seguintes, em cada dia.

Cláusula 42.^a

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

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

Cláusula 43.^a

(Local, forma e data de pagamento)

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

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

Cláusula 44.^a

(Remunerações por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais)

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

Cláusula 45.^a

(Subsídio de capatazaria)

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de 1000\$ pelo exercício das suas funções de chefia.

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

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

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capatazaria terá direito ao subsídio de ca-

patazaria proporcionalmente ao período em que exercer essa função.

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

Cláusula 46.^a

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

Cláusula 47.^a

(Transporte para o local de trabalho)

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

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

Cláusula 48.^a

(Conceito de transferência do local de trabalho)

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

Cláusula 49.^a

(Transferências a pedido do trabalhador)

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

Cláusula 50.^a

(Transferência por necessidade de serviço)

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

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

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

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios de transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade.

de e respeitante a 1 mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a 3 meses.

Cláusula 51.^a

(Deslocações em serviço e princípios gerais)

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

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

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

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância de 15\$.

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

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

Cláusula 52.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de 250\$ por refeição.

Cláusula 53.^a

(Grandes deslocações)

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 54.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

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

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

Cláusula 55.^a

(Cobertura de riscos inerentes às deslocações)

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

(Inactividade do trabalhador deslocado)

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 57.^a

(Poder disciplinar)

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

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

Cláusula 58.^a

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

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi

do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 59.^a

(Sanções disciplinares)

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

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

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

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

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

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

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de 5 dias.

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

Cláusula 60.^a

(Sanções abusivas)

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com aviso prévio, ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até 1 ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou

à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, e se já, então num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até 1 ano depois do parto desde que aquele e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 61.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

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

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

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 62.^a

(Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) O número fixado no n.º 3 é elevado ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a 1 ano.

Cláusula 63.^a

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

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

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

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

- c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
- d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de 5 dias para, por escrito, apresentar a sua defesa;
- e) A nota de culpa deverá conter a norma violada, a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
- f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador serão inquiridas nos 5 dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, junto com a defesa deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
- g) Depois de juntos todos estes elementos, o processo deverá ser suspenso para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou por delegado sindical da empresa durante 5 dias;
- h) Nos 10 dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final devidamente fundamentado;
- i) Deverá o trabalhador receber em carta registada com aviso de recepção decisão final devidamente fundamentada com a indicação da penalidade aplicada;
- l) A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do processo disciplinar;
- m) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
- n) A não conclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

4 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos 3 meses subsequente à decisão.

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

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.^a

(Direito a férias)

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à

assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.^a

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

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

Cláusula 65.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

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

Cláusula 66.^a

(Duração do período de férias)

O período anual de férias é de 30 dias consecutivos.

Cláusula 67.^a

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

1 — Os trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a prazo inferior a 1 ano têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias e meio por cada mês completo de serviço ou fracção.

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

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

Cláusula 68.^a

(Retribuição durante as férias)

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

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

Cláusula 69.^a

(Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

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

3 — Terão direito a acumulação de férias de 2 anos:

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

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

Cláusula 70.^a

(Marcação do período de férias)

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

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

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

4 — As férias poderão ser marcadas para ser gozadas em 2 períodos interpolados.

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

Cláusula 71.^a

(Alteração do período de férias)

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

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

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

Cláusula 72.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

Cláusula 73.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

Cláusula 74.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 73.^a

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

Cláusula 75.^a

(Violação do direito de férias)

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

Cláusula 76.^a

(Exercício de outras actividades durante as férias)

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

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

Cláusula 77.^a

(Multas)

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 2000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

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

Cláusula 78.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

Cláusula 79.^a

(Descanso semanal)

O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

Cláusula 80.^a

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Facultativo a terça-feira de Carnaval; desde que perfeitamente justificado por imperativos de deslocação o 24 de Dezembro.

3 — Qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser noutra dia com significado local.

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

Cláusula 81.^a

(Garantia de retribuição)

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

Cláusula 82.^a

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a 1 dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como falta na medida em que perfizerem 1 ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a 1 dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

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

Cláusula 83.^a

(Tipos de faltas)

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

a) Justificadas, com obrigatoriedade de retribuição;

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

Cláusula 84.^a

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
- c) Falecimento de companheiro(a), cônjuges não separados de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastrós, madrastras, enteados e irmãos, durante 5 dias consecutivos;
- d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, primos, cunhados e pessoas com quem vivam em comunhão de vida e habitação durante 2 dias consecutivos;
- e) Nascimento de filhos, durante 3 dias úteis seguidos ou alternados, devendo a prerrogativa ser utilizada nos 30 dias a partir da data do parto;
- f) No dia de prestação de provas de exame;
- g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
- h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, da autoridade judicial, militar ou policial, ou qualquer órgão de administração pública;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e prática de actos inadiáveis;
- j) No exercício de funções sindicais até 4 dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais até 5 horas mensais os delegados sindicais até 8 horas mensais;
- l) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos (este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais);
- m) No exercício das respectivas actividades, na qualidade dos seguintes órgãos sócio-profissionais:

Comissão de trabalhadores — 40 horas mensais;

Subcomissão de trabalhadores — 8 horas mensais;

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

- n) No exercício de funções de previdência (nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa);
- o) No exercício de funções de bombeiro (até ao limite do tempo indispensável). A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por esta autenticada, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.

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

Cláusula 85.^a

(Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As faltas previstas nas alíneas j) e l) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante 2 dias consecutivos.

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

Cláusula 86.^a

(Faltas injustificadas)

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados no período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com elaboração de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 87.^a

(Faltas motivadas por razões climatéricas)

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

Cláusula 88.^a

(Participação de faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

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

Cláusula 89.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 90.^a

(Impedimento prolongado)

1 — O trabalhador que esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Previdência.

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

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que deverá apresentar-se no dia seguinte à alta.

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

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

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

Cláusula 92.^a

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

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

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

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

4 — No prazo de 7 dias, a contar da data do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, desde que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 93.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

Cláusula 94.^a

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

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

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

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

Cláusula 95.^a

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

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

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

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

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas justificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 96.^a

(Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

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

Cláusula 97.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

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

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

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

Cláusula 98.^a

(Indemnizações por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas b) a f) da cláusula 97.^a, terá direito a uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 99.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito, com aviso prévio de 2 meses.

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

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

Cláusula 100.^a

(Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação do serviço não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

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

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 101.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

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

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

3 — Dos 90 dias fixados no número anterior, 60 deverão ser gozados obrigatoriamente e imediatamente após

o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 102.^a

(Direitos especiais para os trabalhadores estudantes)

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

- a) Dispensa de 2 horas por dia para frequência de aulas sem prejuízo de retribuição, para ser usado no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Poder gozar as férias intercaladas para o ajustamento a épocas de exame.

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

Cláusula 103.^a

(Trabalho de menores)

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

(Constituição)

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por 3 representantes de cada uma das partes outorgantes.

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

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

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

Cláusula 105.^a

(Competência)

1 — Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 106.^a

(Funcionamento e deliberações)

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes 2 membros efectivos representantes de qualquer parte.

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 107.^a

(Disposições transitórias)

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

Cláusula 108.^a

(Regimes mais favoráveis)

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

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Custódio Gregório Murcho Inglês.
Manuel Rosa Pires.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Tabelas salariais

Grau I (19 000\$):

Encarregado de exploração agrícola.
Feitor.
Apanhador de pinhas.

Grau II (17 500\$):

Arrozeiro.
Adegueiro.
Auxiliar de veterinário.
Carvoeiro.
Espalhador de química.
Encarregado de sector.
Enxertador.
Caldeireiro.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.
Motosserrista.
Ordenhador.
Operador de máquinas industriais.
Operador de máquinas agrícolas.
Podador.
Tirador de cortiça amadia e empilhador.
Trabalhador de valagem.
Gadanhador.
Resineiro.
Tosquiador.
Trabalhador de descasque de madeira.
Trabalhador avícola qualificado.

Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de estufas qualificado.
Trabalhador de salina.

Grau III (16 000\$):

Alimentador de debulhadora ou de prensa fixa.
Apontador.
Horto-floricola ou hortalão.
Ajuda de guardador e tratador de gado ou campino.
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Empador ou armador de vinhas.
Fiel de armazém agrícola.
Guardador, tratador de gado ou campino.
Guarda de propriedade ou florestal.
Guarda de portas de água.
Prático apícola.
Prático piscícola.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Trabalhador de adegas.
Trabalhador de estufa.
Trabalhador de lagar.

Grau IV (15 300\$):

Calibrador de ovos.
Caseiro.
Carreiro ou almocreve.
Jardineiro.
Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado.
Trabalhador avícola.
Trabalhador cunícola.
Trabalhador frutícola.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.

Grau V (13 500\$):

Trabalhador agrícola de nível B.

Grau VI (13 000\$):

Trabalhador auxiliar.

Outros valores:

- a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de 250\$ por cada refeição, em conformidade com a alínea b) da cláusula 52.ª;
- b) Além da remuneração mínima constante nos respectivos graus deste anexo, os trabalhadores terão direito a receber mais 20% sobre essa remuneração, desde que à data de publicação deste CCT os salários praticados na região sejam iguais ou superiores aos que constam nas respectivas tabelas.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Custódio Gregório Murcho Inglês.
Manuel Rosa Pires.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II

Enquadramento profissional

Adegueiro.
Ajuda de guardador, tratador de gado ou campino.
Apontador.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa.
Apanhador de pinhas.
Arrozeiro.
Auxiliar de veterinário.
Caldeireiro.
Calibrador de ovos.
Capataz agrícola.
Carreiro ou almocreve.
Caseiro.
Carvoeiro.
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos.
Empador ou armador de vinha.
Encarregado de exploração agrícola.
Encarregado de sector.
Espalhador de química.
Enxertador.
Feitor.
Fiel de armazém agrícola.
Gadanhador.
Guardador, tratador de gado ou campino.
Guarda de portas de água.
Guarda de propriedade ou florestal.
Jardineiro.
Limpador de árvores ou esgalhador.
Mestre lagareiro.
Motosserrista.
Operador de máquinas industriais.
Operador de máquinas agrícolas.
Ordenhador.
Podador.
Praticante de operador de máquinas agrícolas.
Prático piscícola.
Prático apícola.
Resineiro.
Tirador de cortiça falca ou bóia.
Tirador de cortiça anadia e empilhador.
Tosquiador.
Trabalhador de adegas.
Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado.
Trabalhador agrícola de nível B.
Trabalhador auxiliar.
Trabalhador avícola.
Trabalhador avícola qualificado.
Trabalhador cunícola.
Trabalhador cunícola qualificado.
Trabalhador de descasque de madeira.
Trabalhador de estufa.
Trabalhador de estufa qualificado.
Trabalhador frutícola.
Trabalhador horto-floricola ou hortalão.
Trabalhador de lagar.
Trabalhador de salina.
Trabalhador de valagem.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

Custódio Gregório Murcho Inglês.
Manuel Rosa Pires.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO III

Categorias profissionais — Definição de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adegas e por todas as operações nela realizadas, exe-

cutando todos os trabalhos indispensáveis ao fabrico, envasilhamento e conservação de bebidas alcoólicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta e prepara a aprendizagem

dos cavalos, sendo também responsável pela sua alimentação e limpeza das instalações.

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

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

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

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

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalho de enxertia, no qual é especializado.

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

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

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

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

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

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

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

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio

porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operações que visem a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhador agrícola de nível A ou indiferenciado. — É o trabalhador que executa todos os traba-

lhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais e que normalmente exijam um maior dispêndio do esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas.

Trabalhador agrícola de nível B. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer uma das outras categorias profissionais, em função da predominância e carácter de permanência das funções que não sejam englobadas nas tarefas típicas dos trabalhadores de nível A e que, pelas suas características, exijam um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente as inerentes às culturas do tomate, da vinha, do olival, da fruta, dos legumes, do tabaco, de cereais e de outras culturas próprias aos trabalhadores desta categoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhador horto-floricola ou hortelão. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, exe-

cuta os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de frutas, outros produtos hortícolas e flores.

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

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

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão e

escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Agrícolas do Sul:

*Custódio Gregório Murcho Inglês.
Manuel Rosa Pires.*

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 24 de Novembro de 1983, a fl. 120 do livro n.º 3, com o n.º 381/83, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — Esta convenção entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de Janeiro de 1984.

2 — Os prazos de vigência e denúncia da presente convenção são os mínimos constantes da lei.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor da nova convenção, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas da nova convenção.

Cláusula 3.ª

(Revisão da convenção)

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendam rever.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias, a contar da data de recepção da contraproposta, e deverão estar concluídas 30 dias de calendário após o seu início.

4 — Não havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão nos 45 dias imediatos à recepção da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Classificação profissional)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as suas efectivas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que pela aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula devam ser reclassificados sê-lo-ão no prazo de 30 dias, a contar da data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 5.^a

(admissão)

1 — A idade mínima para a admissão e as habilitações literárias são:

- a) *Ajudante de motorista.* — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- b) *Motorista.* — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- c) *Telefonista.* — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- d) *Profissionais de escritório.* — 16 anos e o curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção não tenham as habilitações referidas;
- e) *Técnicos de vendas.* — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- f) *Contínuos, porteiros e guardas.* — 18 anos e as habilitações mínimas legais;
- g) *Paquetes.* — 14 anos e as habilitações mínimas legais;
- h) *Cobreadores.* — 21 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa desde que reconheça que os trabalhadores ao seu serviço carecem das qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

3 — Para a admissão de trabalhadores deve a entidade patronal consultar primeiramente o serviço de desempregados dos sindicatos.

4 — Antes da admissão de trabalhadores as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se os candidatos têm saúde para ocupar o lugar.

5 — Se o trabalhador ficar reprovado por inaptidão física deve o médico comunicar-lho por escrito e informá-lo do seu estado de saúde.

Cláusula 6.^a

(Acesso e carreira profissional)

1 — Independentemente das promoções previstas nos números seguintes, sempre que as entidades patronais entendam promover quaisquer trabalhadores atendeirão, nomeadamente, à competência, zelo profissional, habilitações literárias e profissionais e antiguidade, ouvido o delegado sindical respectivo.

2 — O estágio para escriturário e dactilógrafo terá a duração máxima de 3 anos, para os trabalhadores

admitidos com menos de 18 anos de idade, e de 2 anos, para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, com excepção daqueles que, entretanto, atinjam 21 anos de idade, os quais serão automaticamente promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os terceiros-escriturários, logo que completem 2 anos de permanência na mesma classe, passarão à classe imediata.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem 3 anos de permanência na classe respectiva, passarão à classe imediata.

5 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passarão automaticamente a contínuos menores. No entanto, logo que completem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório, terão preferência no preenchimento das vagas que entretanto ocorrerem nas categorias profissionais de escritório.

6 — Os contínuos menores, logo que completem 21 anos de idade, passarão a contínuos.

Cláusula 7.^a

(Quadro de densidades)

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

A — Profissionais de escritório

1 — É obrigatória a existência de 1 director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que hajam mais de 25 profissionais.

2 — É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de 1 chefe de serviços, de departamento ou de divisão, por cada 10 profissionais de escritório.

3 — O número de chefes e subchefes de secção em cada dependência, delegação, sucursal ou filial nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório. É, entretanto, obrigatória a existência de 1 chefe de secção, subchefe, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação com um mínimo de 5 profissionais de escritório.

4 — Quadro de densidades para escriturários:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º	-	-	1	1	1	1	1	1	1	2
2.º	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
3.º	-	1	1	2	2	3	4	4	5	5

B — Profissionais técnicos de vendas

1 — Por cada grupo de 5 trabalhadores com a categoria de vendedor/prospectador de vendas, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector/promotor de vendas.

2 — Nas empresas com 5 trabalhadores com a categoria de inspector/promotor de vendas é obrigatória a existência de 1 chefe de vendas.

Cláusula 8.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores que ingressam na profissão será feita, a título experimental, por 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem que haja lugar a qualquer indemnização ou compensação, contando-se, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

2 — Para os trabalhadores com funções de chefia e para as categorias profissionais de guarda-livros, programador de aplicações ou de informática, inspetor/promotor de vendas e secretário(a) de direção, o período experimental é de 2 meses.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulam períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

(Contratos a prazo)

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão para o quadro permanente da empresa.

5 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

Cláusula 10.^a

(Admissões provisórias)

1 — Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da entrada ao serviço da empresa, salvo se tal pro-

longamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga, desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 11.^a

(Quadro de pessoal)

As empresas elaborarão, enviarão e afixarão os mapas de pessoal nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de 45 horas semanais.

2 — Ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

3 — O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, devendo para a sua fixação haver acordo entre as entidades patronais e os trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Trabalho extraordinário)

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

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

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

4 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 120 horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — O trabalho extraordinário dá lugar a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de:

50 %, na primeira hora;

75 %, nas restantes.

6 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculada com base na seguinte fórmula:

$$\frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas do período normal de trabalho semanal}}$$

Cláusula 14.^a

(Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, dias de descanso complementar e dias feriados será remunerado a 200 % além da sua retribuição normal, excepto quando em trabalho de turnos.

2 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

Cláusula 15.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 50 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito no período normal de trabalho, exceptuando-se a sua aplicação no trabalho por turnos.

Cláusula 16.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho, excepto por acordo entre as partes e para as seguintes categorias profissionais:

- a) Secretário(a) de direcção, chefe de secção de escritório ou superior hierárquico;
- b) Profissionais técnicos de vendas.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador, devendo ser dado conhecimento ao respectivo sindicato.

3 — A apresentação do pedido de isenção de horário de trabalho não confere automaticamente à entidade patronal o direito de a pôr em prática.

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional. A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

5 — A retribuição adicional referida no n.º 4 não poderá ser inferior ao valor de 1 hora extraordinária diária.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho é o domingo, considerando-se o sábado um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, conforme o horário semanal praticado.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos contínuos de sete dias, estes devem ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno descansem em cada período de sete dias e de sete em sete semanas e o seu descanso semanal coincida com o sábado e o domingo ou o domingo e a segunda-feira.

3 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação do trabalho, os seguintes dias:

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

4 — O disposto no número anterior aplica-se ainda à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal, ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta a tradição local.

Cláusula 18.^a

(Direito a férias)

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

Cláusula 19.^a

(Duração de férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 30 dias de calendário de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

Cláusula 20.^a

(Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial

do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 21.^a

(Interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada; no caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com o acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 22.^a

(Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de 2 ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de 2 anos, além dos casos previstos nesta convenção, os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 23.^a

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 24.^a

(Escolha da época de férias)

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópias aos sindicatos.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de férias)

Até 8 dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 26.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A transgressão do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 27.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta convenção e na legislação em vigor pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente; pagará também o subsídio correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixou de gozar.

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

Cláusula 28.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licenças sem retribuição.

2 — O período de licenças sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade e deverá ser por esta comunicado ao sindicato respectivo.

3 — Durante o mesmo período, se for superior a 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 29.^a

(Definição de faltas)

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 30.^a

(Participação de faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

Cláusula 31.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a falta que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bem como irmãos, cunhados, bisnetos, bisavós, sobrinhos, tios e avós, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa ou da mulher com quem viva maritalmente, durante 2 dias;
- g) Prestação e preparação de provas ou frequências em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, nesses dias, segundo os termos da lei;
- h) Ocasão do período menstrual aos trabalhadores do sexo feminino, até 2 dias em cada mês, mediante documento médico comprovativo dessa necessidade;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante o dia da doação;
- j) Tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário, com excepção do tempo de treino.

2 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 32.^a

(Consequências das faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês, com excepção quanto à retribuição dos casos previstos na alínea a), relativamente a doença e acidente, e na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal e nesta convenção em contrário.

Cláusula 33.^a

(Faltas injustificadas)

Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 31.^a e ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 34.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar e dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou diminuir de um dia, por cada falta igual a um período de trabalho diário, o período de férias imediato, se o trabalhador assim o preferir.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Impedimentos prolongados)

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

2 — Quando o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência e nesta convenção.

3 — O disposto nos números anteriores desta cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirar o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo,

sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e desta convenção.

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

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 36.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou de contrato individual de forma que das modificações resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição ou qualquer outra regalia de carácter pecuniário concedidas pelo exercício das suas funções. Contudo, ficam salvaguardados os casos previstos na lei e nesta convenção ou se, por estrita necessidade do trabalhador e em virtude de incapacidade parcial superveniente, se tornar inapto no desempenho das suas funções, embora possa desempenhar outras de escalão inferior, mas sempre com o acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria, escalão ou classe, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, e encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, a não ser que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo sério e sem o seu prévio consentimento, salvo o previsto no n.º 7 da cláusula 49.^a;
- f) Despedir e admitir o trabalhador, ainda que seja contratado a prazo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i) Despedir, sem justa causa, qualquer trabalhador;
- j) A prática de *lock-out*, conforme os princípios constitucionais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 58.^a

3 — A entidade patronal obriga-se a entregar aos trabalhadores, no momento do pagamento da retribuição mensal, um recibo discriminando todas as parcelas que integram a retribuição, bem como todos os descontos.

4 — É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com o anexo III da presente convenção e em tudo o que nele se não encontre regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

Cláusula 37.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- 1) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- 2) Comparecer ao serviço com assiduidade e executar com zelo e diligência os serviços que lhes forem confiados;
- 3) Obedecer à entidade patronal e aos seus representantes em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela ou daqueles se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- 4) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, negócios ou métodos de produção;
- 5) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar, dentro dos locais de trabalho;
- 7) Apresentar toda ou qualquer reclamação, sempre que possível à entidade patronal, devendo transmiti-la, de preferência, através do seu delegado sindical, se existir;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e dos regulamentos internos em vigor, desde que estes últimos não se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 38.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e da presente convenção;
- 2) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;

- 3) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos nesta convenção ou em que haja acordo;
- 4) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado ou de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- 5) Dispensar dirigentes ou delegados sindicais nos termos da lei sindical e ainda os que desempenham funções em instituições de previdência, exclusivamente para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- 6) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação deverá ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- 7) Prestar ao sindicato os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os mesmos trabalhadores ao seu serviço e naquele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- 8) Indicar para o lugar de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- 9) Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa, sempre que as entidades patronais assim o entendam;
- 10) Facilitar ao trabalhador que o solicite a consulta do respectivo processo individual, excepto quando estiver em curso procedimento disciplinar a ele eventualmente instaurado;
- 11) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- 12) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa;
- 13) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- 14) Segurar todos os trabalhadores de acordo com as condições gerais das apólices das companhias seguradoras e dentro das disposições desta convenção;
- 15) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas, e que constem do seu processo individual.

Cláusula 39.^a

(Garantias de transportes)

1 — As empresas que transportavam o seu pessoal ou alugavam transportes para o mesmo, ou pagavam o transporte mediante a apresentação dos respectivos bilhetes, não podem retirar tais regalias aos trabalhadores que já delas beneficiavam.

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

Cláusula 40.^a

(Mudança de local de trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço e não lhe causar prejuízo sério.

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

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

Cláusula 41.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de demissão mediante a indemnização prevista na cláusula 58.^a

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente, durante o mês anterior à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, e no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 42.^a

(Transferência do trabalhador)

Quando por acordo do trabalhador, este transitar entre empresas com administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-ão mantidos os direitos, regalias e benefícios já adquiridos.

Cláusula 43.^a

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado na presente convenção colectiva de trabalho para a generalidade dos profissionais

abrangidos, são ainda assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforços físicos (transporte de pesos), trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, pelo que serão transferidas para trabalho que não as prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias;
- c) 2 períodos de 1 hora por dia e pelo prazo de 9 meses após o parto, sem perda de retribuição ou diminuição do período de férias e de antiguidade, às mães que aleitem os seus filhos;
- d) O emprego a meio tempo às trabalhadoras cujas responsabilidades familiares assim o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal e desde que não haja sacrifício para esta.

Cláusula 44.^a

(Direitos dos menores)

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a provar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar que o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nos termos da cláusula 5.^a

Cláusula 45.^a

(Trabalhadores-estudantes)

O período normal de trabalho dos trabalhadores-estudantes será reduzido a 1 hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames.

CAPÍTULO VI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 46.^a

(Legislação aplicável)

As empresas são obrigadas a cumprir as disposições legais em vigor sobre a matéria respeitante a saúde, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 47.^a

(Comissão de higiene e segurança)

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene e segurança compete a uma comissão constituída por 4 elementos sendo 2 eleitos pelos trabalhadores da empresa e os restantes designados pela entidade patronal. A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido nesta convenção, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar a iniciativa neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

(Primeiros socorros)

1 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância, e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior, deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 49.^a

(Retribuições mínimas mensais)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela, constante do anexo II.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações de carácter regular e periódico, como contrapartida do seu trabalho, ao abrigo desta convenção.

3 — As remunerações estipuladas nesta convenção compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

4 — O pagamento da retribuição mensal será feito durante o período normal de trabalho e terá lugar até ao último dia útil do mês.

5 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo II.

6 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que foram providas.

7 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderão ser alteradas as suas zonas de trabalho de comum acordo com a entidade patronal e desde que essa alteração não seja de forma radical e não lhes cause prejuízos sérios de ordem moral, familiar ou monetária.

8 — Aos trabalhadores técnicos de vendas que auferirem retribuição mista não pode ser alterada a zona de trabalho, nem mudado o tipo de clientela, sem prévio acordo dos mesmos, desde que a definição da zona ou do tipo de clientela conste do contrato de trabalho. No caso de se proceder a essa alteração a entidade patronal garantirá ao trabalhador uma retribuição igual à média mensal auferida por ele nos últimos 6 meses, cessando esta obrigação definitivamente 6 meses após a data da referida alteração.

Cláusula 50.^a

(Diuturnidades)

Os trabalhadores, em categorias ou classes sem acesso automático, terão direito a uma diuturnidade, de 3 em 3 anos até ao limite de 5, no valor de 750\$.

Cláusula 51.^a

(Subsídios)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a 1 mês de remuneração efectiva, o qual deverá ser pago até 15 de Dezembro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número anterior, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — No caso de o trabalhador não ter completado ainda 1 ano de serviço no Natal, ser-lhe-á paga a parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas, terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a 1 mês de remuneração fixa, mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos 12 meses.

Cláusula 52.^a

(Ajudas de custo)

1 — Os trabalhadores que exerçam serviço externo ou se desloquem em serviço da empresa têm direito à cobertura integral de todos os gastos inerentes à deslocação, devendo apresentar os respectivos documentos comprovativos.

2 — Em alternativa ao constante no n.º 1 desta cláusula e por acordo das partes, podem os trabalhadores optar por uma verba fixa, que nunca será inferior a:

Pequeno-almoço	80\$00
Almoço ou jantar	380\$00
Dormida com pequeno-almoço	1 050\$00
Diária completa	1 810\$00

§ único. O previsto nos n.ºs 1 e 2 é devido também aos motoristas e ajudantes de motorista se não tomarem as refeições entre as 12 e as 14 horas (almoço) e entre as 19 e as 20 horas (jantar). Têm também direito ao pequeno almoço sempre que iniciem o seu trabalho até às 7 horas, inclusive.

3 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente 0,27 sobre o preço em vigor, à data da deslocação, de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4 — Quando os trabalhadores utilizem veículo próprio deve ser efectuado pela entidade patronal um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente desde que relacionados com a actividade do trabalhador; roubo de mercadorias e ou mostruários transportados.

5 — Quando o veículo for propriedade da empresa esta efectuará um seguro de responsabilidade civil limitada incluindo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 53.^a

(Subsídio de refeição)

1 — O subsídio de refeição será de 65\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

2 — Este subsídio só será atribuído quando o trabalhador preste efectivo serviço durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

3 — Como decorre do número anterior, o subsídio diário de refeição não será atribuído sempre que o trabalhador não complete o período normal de trabalho diário a que está obrigado, ainda que a ausência se deva a falta justificada, férias ou qualquer motivo.

4 — O trabalhador perde ainda direito aos subsídios de refeição diários, nos termos das alíneas que seguem, em cada mês em que se verifiquem quaisquer das ausências ao trabalho nelas previstas:

- Todos os subsídios diários correspondentes a meio mês quando der uma falta injustificada, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado;
- Todos os subsídios diários do mês em que der duas faltas injustificadas, ainda que a parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

§ único. Se a ausência referida na alínea b), for dada de forma consecutiva em 2 meses seguidos de

calendário, será o seu número total considerado de modo a que os efeitos previstos nas mesmas alíneas se produzam no último daqueles meses.

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 65%.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Formas de extinção do contrato individual de trabalho)

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo, nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, não podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 56.^a

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 57.^a

(Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e con-

sequência, torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição, ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais, ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 58.^a

(Despedimentos)

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

2 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

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

4 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos das cláusulas 59.^a e 60.^a, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, onde se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 57.^a

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

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

7 — Em substituição da reintegração o trabalhador despedido sem justa causa tem direito a uma indemnização equivalente a 1 mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a 3 meses.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção no primeiro ano conta-se como 1 ano completo.

9 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, e subsídio de Natal, também na parte proporcional.

Cláusula 59.^a

(Processo disciplinar)

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorridos 3 meses sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 60.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade.

2 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 3 dias sobre a afixação;

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 3 dias úteis, contados a partir da data da recepção da notificação podendo apresentar as testemunhas que entender.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de 2 dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — No caso da decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta o trabalhador dispõe de um prazo de 3 dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

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

8 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa, que venha a mostrar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal, fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além da indemnização prevista na cláusula 58.^a

Cláusula 61.^a

(Rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de 2 meses, excepto se tiver menos de 2 anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de 1 mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

3 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador, podendo rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio os seguintes comportamentos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A mudança do local de trabalho sem respeito pelo disposto nesta convenção;
- c) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição, na forma devida;
- d) Violação culposa dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;
- e) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos, ou entidade patronal;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao seu contrato individual de trabalho.

§ único. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 58.^a

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 62.^a

(Seguros)

1 — Os trabalhadores de serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de 1 500 000\$, válido durante 24 horas do dia e por todo o ano.

2 — No caso de o trabalhador ter de se deslocar para fora da empresa a fim de receber assistência médica devido a acidente de trabalho ou doença profissional ou a renovar o cartão de sanidade, neste último caso, desde que comprovado, a empresa é obrigada a garantir-lhe o tempo necessário para o efeito.

3 — Em caso de morte do trabalhador a entidade patronal obriga-se a pagar aos herdeiros daquele o proporcional correspondente aos subsídios de férias e Natal a que o trabalhador tinha direito à data do seu falecimento.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Comissão paritária)

1 — A interpretação dos casos duvidosos que a presente convenção suscite, serão da competência de uma comissão paritária, composta por 2 representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalho.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos 3 dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

(Manutenção das regalias anteriores)

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCT e já concedidas por via contratual ou administrativa.

Cláusula 65.^a

(Princípio geral e revogação de textos)

1 — A presente convenção revoga os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector e publicados no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.ºs 16, de 29 de Abril de 1978, 29, de 8 de Agosto de 1979, 41, de 8 de Novembro de 1980, 45, de 7 de Dezembro de 1981, e 46, de 15 de Dezembro de 1982.

2 — A presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que se lhes aplicavam e que são agora substituídos.

ANEXO III

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

(Do direito da actividade sindical na empresa)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2 — A comissão sindical de empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais de empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 — É vedado às entidades patronais proibir a afixação, no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pelos delegados sindicais ou comissão sindical de empresa, textos convocatórios e comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — É também vedado às entidades patronais opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo, por causa do exercício das mesmas, aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência, durante o desempenho das suas funções até 5 anos consecutivos após abandonarem os cargos, nos termos da lei sindical e desta convenção.

7 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical e dentro do seu crédito de horas devidamente justificado pelo sindicato nos termos legais.

8 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

9 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

10 — O delegado sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

11 — Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

12 — Para as reuniões a que se refere a secção B, deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

13 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, publicações ou informações relacionadas com a vida sindical e os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

SECÇÃO B

(Reunião de trabalhadores da empresa)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação quer da comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 1 dia, da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

SECÇÃO C

(Cobrança da quotização sindical)

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e

por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada aos sindicatos e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

ANEXO II

Tabela de remunerações de base mínimas mensais

Grupos	Categorias	Remunerações
I	A Director de serviços	45 750\$00
	B Analista de sistemas	40 900\$00
	C Chefe de escritório	36 100\$00
II	Chefe de departamento, divisão ou de serviços..... Contabilista/técnico de contas	34 900\$00
III	Programador de aplicações ou de informática com mais de 1 ano	33 400\$00
IV	Chefe de secção	30 600\$00
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Programador de aplicações ou de informática com menos de 1 ano	
V	A Secretário de direcção	28 000\$00
	Subchefe de secção	
	B Escriturário principal	27 300\$00
	Inspector/promotor de vendas	
VI	Caixa (a)	25 600\$00
	Operador mecanográfico com mais de 4 anos	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de 4 anos	
	Perfurador-verificador ou gravador de dados com mais de 4 anos	
	Primeiro-escriturário	
	Vendedor/prospector de vendas...	
VII	Motorista de pesados	24 650\$00
VIII	Cobrador (a)	23 800\$00
	Motorista de ligeiros	
	Operador mecanográfico com menos de 4 anos	
	Operador de máquinas de contabilidade com mais de 2 anos	
	Perfurador-verificador ou gravador de dados com mais de 2 anos	
	Segundo-escriturário	
IX	Ajudante de motorista	21 800\$00

Grupos	Categorias	Remunerações
X	Contínuo	20 900\$00
	Guarda	
	Operador de máquinas de contabilidade com menos de 2 anos	
	Perfurador-verificador ou gravador de dados com menos de 2 anos	
	Telefonista	
	Terceiro-escriturário	
XI	Contínuo (menor de 21 anos)	19 350\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
XII	Dactilógrafo do 1.º ano	18 800\$00
	Estagiário do 1.º ano	
	Trabalhador de limpeza	
XIII	Paquete (b)	10 800\$00

(a) O caixa e o cobrador terão 900\$ mensais de abono para falhas.
(b) Por cada ano além dos 14 anos terão mais 500\$ mensais.

ANEXO I

Definição e enumeração das categorias profissionais

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia as manobras, arruma as mercadorias no veículo e facilita a entrega das mesmas, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destina-

dos a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção do serviço administrativo.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado dos serviços externos, que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

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

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição de correspondência aos serviços a que é destinada.

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

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na

determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escrivão. — É o profissional que executa diversas tarefas, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha; redigé relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. Pode eventualmente assistir à entrada e saída do pessoal junto dos dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escrivão principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevendo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticas complexas e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva o escrevendo e se prepara para essa tarefa.

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

Guarda. — É o trabalhador, com mais de 21 anos, que tem por fim a vigilância e defesa das instalações ou objectos a seu cargo, efectuando rondas, se a zona o justificar, e regista as entradas e saídas de mercadorias, veículos ou materiais e pessoas, se para tal receber ordens expressas.

Inspector/promotor de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços de vendedor/prospector de vendas. Actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas na empresa. Visita clientes, podendo receber encomendas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água. O motorista não poderá ser obrigado a carregar e ou a descarregar.

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

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

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

Perfurador/verificador ou gravador de dados. — É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer a cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração/verificação ou de gravação de dados.

Programador de aplicações de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Subchefe de secção. — É o trabalhador que executa as tarefas mais qualificadas de escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas exclusivamente, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhador da limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Vendedor/prospector de vendas. — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvibilidade e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal.

Lisboa, 5 de Dezembro de 1983.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços;
STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Portalegre;

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da FESINTES, 20 de Dezembro de 1983. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 5 de Janeiro de 1984, a fl. 122 do livro n.º 3, com o n.º 3/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro — Alteração salarial

Cláusula 2.ª

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

(Os restantes números da cláusula mantêm a actual redacção.)

Cláusula 73.ª

(Disposição transitória)

A tabela A do anexo II produz efeitos desde 1 de Outubro de 1983 até 31 de Dezembro de 1983.

Grupos	Tabela A — Vencimentos	Tabela B — Vencimentos
7	25 200\$00	26 400\$00
7-A	24 400\$00	25 500\$00
8	23 500\$00	24 700\$00
9	22 400\$00	23 600\$00
10	21 400\$00	22 500\$00
11	20 400\$00	21 400\$00
12	18 200\$00	19 100\$00
13	16 400\$00	17 200\$00
14	15 200\$00	15 800\$00
15	14 000\$00	14 600\$00
16	12 600\$00	13 200\$00
17	11 300\$00	11 900\$00
18	10 200\$00	10 700\$00

ANEXO II

Grupos	Tabela A — Vencimentos	Tabela B — Vencimentos
03	71 000\$00	74 900\$00
02	63 000\$00	66 300\$00
01	53 500\$00	56 200\$00
0	47 000\$00	49 000\$00
1	37 000\$00	38 800\$00
2	34 000\$00	35 100\$00
3	30 600\$00	31 900\$00
4	29 200\$00	30 500\$00
5	28 000\$00	29 200\$00
6	25 900\$00	27 000\$00

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

Manuel Coelho dos Santos.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares:

António Gomes de Castro.
Carlos Martins da Fonseca Mota.

Depositado em 4 de Janeiro de 1984, a fl. 122 do livro n.º 3, com o n.º 1/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a União das Assoc. Comerciais do Dist. do Porto e outras
e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente CCT aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes.

Cláusula 2.^a

(Entrada em vigor)

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e restante matéria com incidência pecuniária produz efeitos desde 1 de Outubro de 1983.

ANEXO

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

Primeiro-oficial	19 500\$00
Segundo-oficial	17 500\$00
Ajudante	14 500\$00
Caixa	14 100\$00
Embaladeira (supermercados)	16 200\$00
Servente (talhos)	13 800\$00
Servente fressureira	12 800\$00
Praticante com 17 anos	9 300\$00
Praticante com 16 anos	7 800\$00
Praticante com menos de 16 anos	6 500\$00

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 1200\$.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 1200\$ semanais.

Notas

1 — O restante clausulado do CCT será revisto aquando da próxima revisão salarial, em 1984.

2 — Mantêm-se em vigor as disposições contratuais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data e que não foram objecto da presente revisão.

Porto, 31 de Outubro de 1983.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)
Alberto Augusto Moreira Alves.

Pela União das Associações Comerciais do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Braga:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial de Espinho:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e São João da Madeira:

Albertino de Oliveira.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Valença:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Ponte de Lima:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Chaves:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 5 de Janeiro de 1984, a fl. 122 do livro n.º 3, com o n.º 2/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas individuais ou colectivas representadas pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas, que sejam representados pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.

Cláusula 2.^a

(Vigência e alteração)

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

3 — *(Mantém a actual redacção.)*

4 — *(Mantém a actual redacção.)*

5 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra têm eficácia retroactiva e produzirão efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1983.

6 — *(Mantém a actual redacção.)*

Cláusula 19.^a

(Refeição)

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

2 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio, em dinheiro, de 95\$, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador que tenha direito à refeição, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

3 — Nas empresas onde não exista refeitório a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores abrangidos por este sindicato, de acordo com o

n.º 2, o subsídio diário de 95\$ para efeitos de alimentação.

4 — *(Mantém a actual redacção.)*

ANEXO II

Tabelas salariais

A) Serviços de fabrico

Mestre ou técnico (sector de bolachas)	30 107\$00
Encarregado (sector de chocolates).....	29 274\$00
Ajudante de mestre ou técnico	27 191\$50
Ajudante de encarregado.....	26 358\$50
Oficial de 1. ^a	23 681\$00
Oficial de 2. ^a	22 193\$50
Auxiliar	18 147\$50

B) Serviços complementares

Encarregado	18 861\$50
Ajudante de encarregado.....	18 147\$50
Operário de 1. ^a	17 279\$00
Operário de 2. ^a	16 541\$00

C) Pessoal não especializado

Operário auxiliar	16 362\$50
-------------------------	------------

1 — Os encarregados dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob sua direcção terão direito a auferir mais 1800\$ sobre o indicado na tabela salarial.

2 — Os ajudantes de encarregado dos serviços complementares que tenham 40 ou mais trabalhadores sob a sua direcção terão direito a auferir mais 1000\$ sobre o indicado na tabela salarial.

Porto, 9 de Dezembro de 1983.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)
José Santos Ferreira.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Quadro de integração das categorias profissionais previstas no CCT para as indústrias de bolachas e chocolates nos níveis de qualificação do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Julho

2.2:	Mestre ou técnico (sector de bolachas). Encarregado (sector de chocolates).	Operário de 1. ^a (serviços complementares). Operário de 2. ^a (serviços complementares).
4.2:	Ajudante de mestre ou técnico. Ajudante de encarregado.	Auxiliar. Operário auxiliar (pessoal não especializado).
5.3:	Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a	Porto, 9 de Dezembro de 1983.
6.2:	Encarregado (serviços complementares). Ajudante de encarregado (serviços complementares).	Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto: (Assinaturas ilegíveis.) José Santos Ferreira. Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 6 de Janeiro de 1984, a fl. 123 do livro n.º 3, com n.º 6/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outra

**Cláusula 1.^a
(Área e âmbito)**

A presente revisão obriga, por uma lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates, Associação Portuguesa de Alimentos Compostos para Animais, Associação Nacional dos Industriais de Arroz e a Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu (obrigando, quanto a este último Sindicato, somente no sector dos alimentos compostos para animais).

**Cláusula 2.^a
(Vigência e denúncia)**

1 — A presente revisão entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos desde 1 de Dezembro de 1983.

2 — As tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses, podendo ser denunciadas, por qualquer das partes, decorridos que sejam 10 meses após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**Cláusula 22.^a-A
(Subsídio de alimentação)**

Sem prejuízo de tratamento mais favorável, todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de alimentação no montante de 80\$, por cada dia efectivo de trabalho.

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A (1)	Tabela B (2)
I	Chefe de escritório Director de serviços	35 400\$00	34 000\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesooureiro Técnico de contas Contabilista	33 100\$00	31 400\$00

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A (1)	Tabela B (2)
III	Chefe de secção..... Guarda-livros	31 000\$00	29 500\$00
IV	Programador	29 000\$00	27 600\$00
	Correspondente em línguas estrangeiras		
V	Primeiro-escriurário	26 900\$00	25 400\$00
	Caixa		
	Ajudante de guarda-livros		
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras		
	Operador mecanográfico de 1. ^a		
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a		
	Perfurador-verificador de 1. ^a		
VI	Segundo-escriurário	25 300\$00	24 000\$00
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa		
	Operador mecanográfico de 2. ^a		
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a		
	Perfurador-verificador de 2. ^a		
	Cobrador de 1. ^a		
	Telefonista de 1. ^a		
VII	Terceiro-escriurário	23 900\$00	22 450\$00
	Telefonista de 2. ^a		
	Cobrador de 2. ^a		
	Contínuo		
VIII	Estagiário para profissões de escriurário, operador mecanográfico e operador de máquinas de contabilidade	19 000\$00	18 100\$00
	Perfurador-verificador		
	Dactilógrafo		
	Porteiro e guarda		
IX	Servente de limpeza	17 150\$00	15 700\$00
X	Paquete de 16/17 anos	13 100\$00	11 700\$00
XI	Paquete de 14/15 anos	11 250\$00	9 850\$00

(1) Entidades patronais filiadas nas seguintes associações patronais:

Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais; Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates; Carneiro, Campos & C.^a, L.^{da}

(2) Entidades patronais filiadas na seguinte associação patronal:

Associação Nacional dos Industriais de Arroz.

Porto, 15 de Dezembro de 1983.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Bernardo C. Mesquita.

Declaração

Para efeitos de outorga do CCT — Moagem e outros (Aveiro e Viseu), se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu (só no que respeita a alimentos compostos para animais).

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

Porto e sede da FESINTES, 20 de Dezembro de 1983. — O Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Janeiro de 1984, a fl. 122 do livro n.º 3, com o n.º 5/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., Ronda — Serviços e Sistemas de Segurança, L.^{da}, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.^{da}, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor na data da distribuição ao público do *Boletim do Trabalho e Emprego*, onde vier publicado, à excepção da tabela salarial, que vigorará por 12 meses desde 1 de Janeiro de 1984.

2 — O período de vigência deste acordo é de 2 anos, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia do acordo poderá ser efectuada decorridos que sejam 20 meses sobre o início da sua vigência, à excepção da tabela salarial, que poderá ser denunciada durante o mês de Agosto de 1984.

4 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder também por escrito nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

6 — A revisão ou alterações do acordo não entrará em vigor antes de decorridos 120 dias após a data da apresentação da proposta de revisão.

Cláusula 23.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a prestar trabalho extraordinário por demora na rendi-

ção, no turno da noite, nos termos do n.º 2 desta cláusula a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo da prestação do trabalho extraordinário o trabalhador perder a possibilidade de utilizar transportes colectivos e não utilizar transporte próprio.

Cláusula 24.^a

(Trabalho nocturno)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho nocturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos primeiros 11 meses do ano em que ele for devido;

b) O acréscimo para efeitos de férias e subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses até 31 de Março do ano em que aquelas prestações são devidas.

Cláusula 27.^a

(Deslocações)

1 — *(Mantém-se.)*

2 — a) *(Mantém-se.)*

b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 400\$;

Dormida e pequeno-almoço — 1200\$;

Diária completa — 2100\$.

Cláusula 50.^a

(Cláusula transitória)

Comissão incumbida da criação de novas categorias profissionais.

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Eliminada.)*

ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remunerações
I	Encarregado electricista..... Encarregado de armazém.....	33 100\$00
II	Técnico de electrónica.....	29 300\$00
III	Chefe de brigada/supervisor..... Oficial electricista de sistema de alarmes	28 150\$00
IV	Controlador/vigilante-chefe..... Fiel de armazém.....	25 450\$00
V	Cobrador..... Pré-oficial electricista do sistema de alarmes do 2.º ano.....	24 350\$00
VI	Telefonista.....	22 750\$00
VII	Vigilante..... Porteiro..... Contínuo..... Pré-oficial electricista do 1.º ano..... Servente ou auxiliar de armazém.....	20 500\$00
VIII	Trabalhador de limpeza..... Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 2.º ano.....	18 550\$00
IX	Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 1.º ano.....	15 800\$00
X	Paquete de 16/17 anos..... Aprendiz de electricista do 2.º período	14 650\$00
XI	Paquete de 14/15 anos..... Aprendiz de electricista do 1.º período	13 200\$00

Os trabalhadores vigilantes que desempenhem funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios mensais:

Rondista de distrito — 4750\$;
Escalador — 6600\$;
Chefe de grupo — 1800\$;
Transporte de valores — 50\$00/hora.

Lisboa, 26 de Dezembro de 1983.

Pela Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela RONDA — Serviços e Sistemas de Segurança, L.ª:

José Luís Almeida Filipe de Sá.

Pelo GRUPO 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.ª:

Fernando Jorge Ferreira Lopes.

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

Isidro da Graça Fonseca.

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

Isidro da Graça Fonseca.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

Isidro da Graça Fonseca.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Isidro da Graça Fonseca.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Isidro da Graça Fonseca.

Depositado em 5 de Janeiro de 1984, a fl. 122 do livro n.º 3, com o n.º 4/84, nos termos do artigo n.º 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79.

Acordo de adesão ao ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições entre a Assoc. dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal e a Feder. dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo de Portugal.

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal e a Associação dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal acordaram na adesão desta associação ao ACT cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 28 de Agosto de 1982, celebrado por um lado pela supra-referida associação sindical e outras e, por outro lado, pela Gertal e outras empresas.

Lisboa, 7 de Dezembro de 1983.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro e Sul de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 6 de Janeiro de 1984, a fl. 123 do livro n.º 3, com o n.º 7/84, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outros — Alteração da constituição da comissão paritária

A composição da comissão paritária da convenção em epígrafe, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1982, é, de acordo com comunicação das partes outorgantes da convenção, alterada.

Assim:

Em representação das associações sindicais:

Efectivos:

Luís Manuel Belmonte Azinheira.

Domingos Barão Paulino.

Luís António Dias Navalho.

Suplentes:

Cândida Augusto Amaral Xavier.

Ângelo Neves Dias.

José Henrique Ribeiro Pinho.

CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros (alteração salarial e outra) — Rectificação

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1983, a convenção mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção.

Assim:

Na parte final do texto que contém a indicação das partes outorgantes, onde se lê «Pela Agência de Imprensa Novosti» deve ler-se «Pela Agência de Imprensa Novosti (*Assinatura ilegível*)».