

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.ª SÉRIE

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

Preço 17\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 16	p. 763-834	29-ABR-1977
-----------------	--------	---------	--------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos:

- Redução do horário semanal de trabalho do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo 764
- Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT com vista à aplicação da revisão salarial das tabelas salariais do CCT para o comércio de Aveiro nos restantes concelhos do mesmo distrito — Rectificação 764
- Prorrogação do prazo de concessão de subsídio de desemprego aos «homens da rua» 764

Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para os transportes rodoviários e o ensino de condução automóvel 765

Portarias de extensão:

- PE do CCT para o comércio automóvel 767
- Aviso para PE do CCT para o comércio de óptica 768
- PE da revisão salarial do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro — Rectificação 768

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT ind. pincelaria, escovaria e vassouraria 769
- CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Moagem, Massas, Doçarias e Similares do Dist. do Funchal 796
- CCT conservas de peixe pelo frio 813

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.

ABREVIATURAS

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

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Redução do horário semanal de trabalho do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo

Redução de horário de trabalho semanal constante do CCT entre a Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do ex-Distrito de Angra do Heroísmo.

A abrigo do disposto no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, autorizo a redução do horário de trabalho prevista na cláusula 32.ª do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial

de Angra do Heroísmo e os trabalhadores ao serviço das empresas nela filiadas e representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do ex Distrito de Angra do Heroísmo, publicado no *Boletim* anterior.

Ministério do Trabalho, 21 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT com vista à aplicação da revisão salarial das tabelas salariais do CCT para o comércio de Aveiro nos restantes concelhos do mesmo dist.

Rectificação

Por ter sido publicado com incorrecção no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11/77, de 22 de Março, o despacho da constituição da CT em epígrafe, a seguir se procede à devida rectificação:

Na epígrafe, onde se lê: «... para o comércio do concelho de Aveiro ...», deve ler-se: «... para o comércio de Aveiro ...».

No último parágrafo, onde se lê: «... CCT para o comércio do concelho de Aveiro ...», deve ler-se: «... CCT celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro ...»

Prorrogação do prazo de concessão de subsídio de desemprego aos «homens da rua»

Considerando que continua sem alteração a grave situação de desemprego que afecta os trabalhadores do porto de Lisboa designados «homens da rua», a quem vem sendo recusado o direito ao trabalho, em virtude da sua não sindicalização;

Considerando que se espera que a situação destes trabalhadores deverá ser resolvida a curto prazo,

através de estudos em curso, com vista à reestruturação dos serviços portuários de tráfego, estiva e conferência do porto de Lisboa e de acordo com a decisão tomada em Conselho de Ministros:

1. Os Ministros do Trabalho e dos Assuntos Sociais determinam, ao abrigo do artigo 1.º do Decreto-Lei

n.º 269/76, de 10 de Abril, e em obediência a imperativos da justiça social, a prorrogação do período de concessão de subsídio de desemprego, nas condições estabelecidas pelo despacho ministerial que o concedeu, nos termos vigentes:

- a) Até 30 de Junho de 1977, para os «homens da rua» não classificados para integração sindical nos termos do acordo para o efeito celebrado entre as partes interessadas;
- b) Até à data da integração sindical, com o limite de 30 de Junho de 1977, para os que venham a ser integrados nos termos do referido acordo

2. Os trabalhadores, a receber subsídio por efeito da prorrogação do período de concessão, não poderão recusar emprego conveniente, desde que remunerado pelo salário mínimo nacional e situado até 30 km da área da sua residência, servido por transportes públicos.

3. O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1977.

Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais, 26 de Abril de 1977. — O Ministro do Trabalho, *António Maldonado Goncalves*. — O Ministro dos Assuntos Sociais, *Armando Bacelar*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os transportes rodoviários e o ensino de condução automóvel

A presente PRT tem como objectivo regulamentar as condições de trabalho no sector rodoviário privado, dado que as respectivas entidades patronais abandonaram as negociações do contrato colectivo de trabalho vertical.

No sentido de se uniformizarem as condições laborais no sector, estende-se aos trabalhadores das empresas privadas, de um modo geral, as condições de trabalho e tabelas salariais objecto do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rodoviária Nacional e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3/77, de 22 de Janeiro.

Considerou-se, no entanto, necessário inserir pequenos ajustamentos, de acordo com normas legais imperativas e tendo em conta as dificuldades económico-financeiras com que o sector se debate.

As correcções introduzidas são votadas, fundamentalmente, pelas características específicas em transportes rodoviários, de modo a facilitar a gestão das respectivas empresas e consequentemente o seu equilíbrio, sem que tal afecte significativamente os interesses dos trabalhadores.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

BASE I

(Área e âmbito)

1. As disposições constantes do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rodoviária Nacional, E. P., e as associações sindicais representativas dos traba-

lhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3/77, de 22 de Janeiro, são tornadas aplicáveis, com as adaptações insertas nas normas deste diploma, sem prejuízo dos comandos legais imperativos, às relações de trabalho estabelecidas entre, por um lado, as empresas de:

Automóveis ligeiros de passageiros (táxis e letra A);

Rent-a-car (automóveis de aluguer sem condutor);

Automóveis de aluguer com condutor (turismo);

Escolas de ensino de condução automóvel;

Transportes públicos rodoviários de mercadorias;

Transportes públicos pesados de passageiros;

e, por outro lado, a todos os trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas naquele estatuto laboral.

2. São igualmente aplicáveis as disposições referidas no número anterior a todas as entidades patronais que tenham ao seu serviço motoristas particulares.

BASE II

(Condições mínimas gerais de admissão dos instrutores)

As idades e as habilitações literárias mínimas para a admissão dos instrutores das escolas do ensino de condução automóvel são as exigidas por lei.

BASE III

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídos em cinco dias ou cinco dias e meio.

2. Os trabalhadores de tráfego dos sectores de carga, pesados de passageiros e dos automóveis ligeiros de passageiros terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

3. O período de descanso para as refeições não será inferior a uma hora nem superior a três.

4. No caso de não ser utilizado o tempo máximo de descanso durante o período de refeição, poderá efectuar-se outro intervalo até atingir-se o limite máximo fixado no número anterior.

5. Exceptuam-se do consignado no número anterior:

a) O sector de carga, nos casos de embarques e desembarques em cais e distribuição e recolha de mercadorias, quando seja proibido efectua-los durante um período superior a três horas, onde poderá haver um alargamento do período de intermitência desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;

b) E os restantes casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requiram outro regime de intermitência e este resulte de acordo entre aqueles e a entidade patronal.

6. Todos os trabalhadores têm direito a um período de descanso de, no mínimo, dez horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e o início do seguinte.

7. Nenhum trabalhador pode prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

8. O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel, distribuído por cinco dias, deverá ser fixado entre as 8 e as 20 horas. Fora desse período não poderão ser dadas lições de condução automóvel.

9. Para os trabalhadores referidos no número anterior, o período de descanso para refeições será de duas horas, devendo ser fixado entre as 13 e as 15 horas.

10. Para os trabalhadores de escritório (grupo D), contínuos, porteiros e guardas (grupo G), telefonistas (grupo F), e cobradores (grupo E) o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro horas de trabalho consecutivo. O intervalo de uma hora só poderá ser estabelecido se, no local de trabalho, os trabalhadores dispuserem de refeitório.

BASE IV

(Remuneração do trabalho extraordinário)

Todas as horas de trabalho extraordinário diário serão remuneradas com um aumento correspondente a 50 % da retribuição normal.

BASE V

(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 ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias para qualquer altura do ano.

BASE VI

(Comissão técnica)

1. Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria, será constituída, por despacho do Ministro do Trabalho, uma comissão técnica com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho;
Um representante do Ministério dos Transportes e Comunicações;
Cinco representantes das associações sindicais;
Cinco representantes das associações patronais.

2. Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na portaria;
b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação da portaria;
c) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3. A comissão técnica funcionará, a pedido de qualquer dos seus elementos componentes, mediante convocatória a enviar pelos representantes do Ministério do Trabalho com antecedência mínima de oito dias, salvo caso de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

4. Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

5. A comissão técnica poderá funcionar em primeira convocação com qualquer número dos seus elementos, desde que estejam presentes os representantes dos Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações.

6. As deliberações da comissão técnica serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções, tendo o representante do Ministério do Trabalho, em caso de empate, um voto de qualidade.

7. As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente portaria, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

BASE VII

(Revogação da regulamentação anterior)

São revogadas as portarias de regulamentação do trabalho para os transportes rodoviários publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 42/75, de 15 de Novembro, e 23/76, de 15 de Dezembro.

BASE VIII

(Entrada em vigor)

1. A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos no tocante a tabelas salariais desde 1 de Novembro de 1976.

2. As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas, em prestações mensais até 31 de Outubro de 1977, inclusive.

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Grupo O

Instrutores de escolas de ensino de condução automóvel

Instrutor. — O trabalhador que esteja legalmente habilitado a ministrar o ensino da condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

ANEXO II

(Tabelas de remunerações mínimas)

Grupo A

Motoristas de ligeiros 8 500\$00

Grupo O

Instrutores 9 500\$00

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 27 de Abril de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *António Machado Rodrigues*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para o comércio automóvel

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para o comércio automóvel, celebrado entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio, Federação Regional dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes, Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Porto, Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares, Sindicato dos Trabalhadores de Armazéns do Norte, Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa, Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito do Porto e Sindicato dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

Considerando que ficam apenas abrangidas por esta convenção as entidades patronais representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência, no mesmo sector económico, de entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas no mencionado contrato colectivo de trabalho;

Considerando a justiça de garantir em todo o território nacional a uniformidade de condições de trabalho para os trabalhadores do sector;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pela publicação do aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da República na Região Autónoma da Madeira e pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho:

Artigo 1.º As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho para o comércio automóvel, celebrado entre a Associação do Comércio Automóvel de Portugal e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Federação Regional dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes, Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório e outros Sindicatos, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no território nacional, se dediquem ao comércio de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel, e não se encontrem inscritas na associação patronal signatária, e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas na aludida convenção.

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1976, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser pagos em prestações mensais até ao limite de doze.

Região Autónoma da Madeira e Ministérios do Plano e Coordenação Económica, Comércio e Tu-

rismo e do Trabalho, 1 de Abril de 1977. — O Ministro da República para a Madeira, *Lino Dias Miguel*. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Aviso para PE do CCT para o comércio de óptica

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro e para os efeitos do n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e a Associação Nacional dos Ópticos por um lado e por outro a Federação Regional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15/77, de 22 de Abril.

Com a emissão desta portaria pretende estender-se a regulamentação constante da citada convenção colectiva a todas as empresas não filiadas nas associações outorgantes, mas que nelas se possam filiar, exercendo a sua actividade no território nacional, e aos trabalhadores ao seu serviço que se integrem nas categorias nelas previstas, bem assim como aos trabalhadores destas mesmas categorias ao serviço das empresas abrangidas pelo CCT mas não inscritos nos sindicatos nele outorgantes.

PE da revisão salarial do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro

Rectificação

Por ter sido publicada com incorrecções no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/77, de 8 de Março, a portaria mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

No n.º 1 do artigo 1.º, onde se lê: «... a todas as entidades patronais que no concelho de Aveiro, ...», deve ler-se: «... a todas as entidades patronais, que no âmbito geográfico daquela associação patronal, exerçam ...»

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e os Sind. de Tapeçaria, Cordoaria e Similares do Norte, das Ind. Químicas do Norte, dos Trabalhadores das Ind. da Madeira do Dist. de Lisboa e dos Trabalhadores das Ind. da Madeira do Dist. de Santarém (para as ind. de pincelaria, escovaria e vassouraria).

Em conciliação efectuada na Delegação do Porto da Secretaria de Estado do Trabalho, entre os Sindicatos de Tapeçaria, Cordoaria e Similares do Norte, Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa e Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Santarém e a Associação Nacional das Indústrias de Madeira ANIM é firmado, livremente e de boa fé, o contrato colectivo de trabalho constante das cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o continente.

Cláusula 2.ª

Este contrato obriga:

- a) Por um lado, todas as pessoas singulares e colectivas que exerçam as indústrias de pincelaria, escovaria e vassouraria e representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira e adiante designadas, indiferentemente, por empresas ou entidades patronais;
- b) Por outro lado, todos os trabalhadores de pincelaria, escovaria e vassouraria e representados pelos Sindicatos de Tapeçaria, Cordoaria e Similares do Norte, Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Santarém e Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Lisboa.

Cláusula 3.ª

(Vigência e alteração)

1.º O presente contrato colectivo de trabalho tem a validade de dezoito meses, considerando-se sucessivamente por iguais períodos, se qualquer das partes o não denunciar, por escrito, até sessenta dias antes do termo da sua vigência.

2.º Por denúncia entende-se o período de revisão ou alteração feito em proposta dirigida pela parte que pretenda à outra parte. Entre o envio da denúncia e

o da proposta haverá um período mínimo de quinze dias.

3.º Enquanto não entrarem em vigor as novas cláusulas, continuarão em vigor as que se pretendem actualizar ou alterar.

4.º O novo texto entra em vigor nos termos da lei.

5.º O presente contrato colectivo de trabalho não poderá ser denunciado antes de decorrido um ano sobre a data da sua publicação.

Cláusula 4.ª

(Negociações)

1.º A parte que recebe a proposta tem um período de trinta dias para responder, aceitando ou apresentando contraproposta.

2.º Se findo o prazo não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

3.º Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de oito dias após a recepção da mesma.

4.º As negociações terão a duração de trinta dias, podendo ser prorrogadas por um só período igual de tempo ou mais, havendo acordo das partes.

5.º As propostas e respostas serão fundamentadas mediante a ponderação dos índices do custo de vida e da capacidade económica das empresas ou sectores, bem como das condições de trabalho e remuneração praticadas em empresas ou sectores afins e em actividades profissionais idênticas ou similares, devendo ainda, sempre que possível, conter indicações referentes ao número de trabalhadores por categoria abrangida, ao aumento de encargos directos e indirectos resultantes das tabelas salariais e ao aumento de encargos com remunerações complementares e horas extraordinárias.

6.º Na falta de fundamentação da proposta ou resposta, a parte destinatária poderá legitimamente recusar-se a negociar com base nela.

7.º Das propostas e respostas, bem como das actas de reuniões de negociações, serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 5.ª

(Conciliação, mediação e arbitragem)

Se as negociações atingirem o impasse ou se frustrarem e se as partes assim o entenderem, poderá recorrer-se à conciliação, ou mediação, ou arbitragem, nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

(Comissões paritárias)

Poderão ser constituídas comissões paritárias, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Exercício do direito da liberdade sindical

SECÇÃO I

Cláusula 7.ª

(Exercício do direito sindical)

1.º Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical em local adequado, no interior da empresa, nomeadamente através de delegados e comissões sindicais de empresa, nos termos da lei.

2.º A constituição, atribuições, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa compete aos sindicatos respectivos nos termos da lei.

3.º Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, e quando no exercício das suas funções sindicais, é facultado o acesso às empresas e quaisquer reuniões de trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente para cobrança das quotas sindicais.

4.º A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

SECÇÃO II

Identificação e direitos de dirigentes e delegados sindicais eleitos

Cláusula 8.ª

(Comunicação à empresa)

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

2.º O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções de dirigentes e delegados sindicais.

Cláusula 9.ª

(Transferência do local de trabalho)

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo por escrito e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 10.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1.º Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa (CSE), delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer, nos termos deste contrato colectivo, as suas funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2.º Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de tempo, de acordo com o disposto na lei.

3.º Para o exercício das funções de delegados sindicais os trabalhadores disporão de um crédito de horas nos termos da lei, contando para todos os efeitos como período de serviço efectivo, inclusive, a remuneração e referindo-se ao período normal de trabalho.

4.º As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias, nos termos da lei.

5.º Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou de previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando-se, porém, como tempo de serviço efectivo, à excepção da remuneração nos termos da lei.

Cláusula 11.ª

(Cedência de instalações para o exercício das actividades sindicais na empresa)

1.º Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2.º Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

3.º A entidade patronal que deixar de cumprir qualquer das obrigações que pelo presente contrato lhe são impostas para o efeito do legítimo exercício da actividade sindical, impedindo-o ou dificultando-o, será punida nos termos da lei.

Cláusula 12.ª

(Informação sindical)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

SECÇÃO III

Reuniões dos trabalhadores na empresa

Cláusula 13.ª

(Fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo de normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 14.ª

(Durante o período normal de trabalho)

1.º Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2.º As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindicatos ou pela comissão sindical, ou pelo Sindicato, caso não exista nenhuma daquelas entidades, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

3.º Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4.º Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresa

Cláusula 15.ª

(Competência e poderes)

1.º Compete à comissão sindical de empresa ou, na sua falta, aos delegados sindicais, exercer os poderes que lhe são atribuídos para o exercício da sua actividade sindical, nomeadamente:

- a) Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre as condições de trabalho ou quaisquer outros que os afectem profissionalmente;
- b) Controlar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Zelar pelo bom funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Dar o seu parecer sobre o ingresso e acesso de trabalhadores a cargos de chefia;
- e) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos e da lei.

2.º A comissão sindical de empresa (CSE) quando surjam diferendos de natureza técnico-profissional poderá utilizar o apoio de técnicos da especialidade, mediante comunicação prévia, com a antecedência de vinte e quatro horas, à entidade patronal.

3.º Para o desempenho das suas funções, a comissão sindical tem o direito de circular no interior das instalações fabris sem perturbação da laboração dos demais trabalhadores.

Cláusula 16.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

1.º A comissão sindical de empresa (CSE) reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2.º A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados a todos os trabalhadores através de comunicado afixado em lugar próprio ou distribuído, sem prejuízo, do trabalho normal.

3.º Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicado afixado em lugar próprio ou distribuído, sem prejuízo do trabalho normal.

4.º Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em caso de impossibilidade poderão ter lugar fora do período normal de trabalho.

5.º O tempo despendido nestas reuniões não pode ser contabilizado no crédito de horas atribuído pela cláusula 10.ª

6.º Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões, embora sem direito a voto.

CAPÍTULO III

«Contrôle» operário da produção

Cláusula 17.ª

(Exercício do direito)

Os trabalhadores têm direito constitucional de exercer o *contrôle* operário nas empresas, nos termos da legislação que vier a ser publicada.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 18.ª

(Preferência no preenchimento de vagas)

1.º No preenchimento de qualquer vaga ocorrida na empresa, a entidade patronal, sempre que possível e quando em condições de igualdade, deverá dar preferência, pela seguinte ordem, desde que reúnam as condições para o desempenho do lugar a preencher:

- a) Aos trabalhadores da empresa, mesmo que admitidos para substituição;
- b) As viúvas de trabalhadores e filhos menores de trabalhadores falecidos ou impossibilitados de trabalhar, quando na data da ocorrência se encontrarem desempregados;
- c) Aos trabalhadores externos da empresa;
- d) Aos trabalhadores inscritos nos centros de emprego da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- e) Aos trabalhadores inscritos no serviço de colocação do sindicato respectivo;
- f) A outros candidatos.

2.º Será garantida a antiguidade e demais regalias adquiridas pelo trabalhador ao serviço de uma empresa sempre que:

- a) A admissão na nova empresa se verifique por iniciativa desta, por convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruíam na empresa donde veio e desde que tais regalias sejam solicitadas por escrito pelo trabalhador e aceites pela nova entidade patronal;
- b) A nova empresa tenha interesses patrimoniais no capital ou administração comum com a anterior.

Cláusula 19.ª

(Processo para o preenchimento de vagas)

1.º Os preferentes incluídos na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior deverão ser avisados da vaga a preencher. O seu direito de preferência deverá ser feito no prazo máximo de dois dias úteis a contar da comunicação.

2.º Os preferentes incluídos nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula anterior serão obrigatoriamente notificados pela entidade patronal, em carta registada com aviso de recepção, da possibilidade do seu direito de preferência, no prazo de dois dias úteis.

3.º Findo esse prazo, sem surgir qualquer candidato habilitado ao preenchimento da vaga, a entidade patronal deverá consultar primeiro os centros de emprego da Secretaria de Estado da População e Emprego e depois o serviço de colocação do sindicato respectivo, a fim de que cada uma destas entidades, no prazo de quatro dias úteis, após a consulta, mande apresentar na empresa os trabalhadores em condições de preencher o lugar.

4.º No caso de não surgir nenhum candidato devidamente habilitado, poderá a entidade patronal admitir quem entender para o preenchimento da vaga.

Cláusula 20.ª

(Condições de admissão)

1.º A idade mínima de admissão é de 14 anos, para os trabalhadores de ambos os sexos.

2.º O trabalhador que ingresse pela primeira vez na empresa tem de apresentar previamente os seguintes documentos:

- a) Bilhete de identidade ou cédula pessoal;
- b) Certidão de habilitações mínimas quando exigidas por lei;
- c) Declaração médica.

3.º No acto da admissão a empresa obriga-se a dar conhecimento à comissão sindical ou ao delegado sindical e a entregar ao trabalhador um exemplar do regulamento interno e regulamento de higiene e segurança, caso existam, competindo sempre a decisão à entidade patronal.

4.º É proibido à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 21.ª

(Excepções à idade mínima)

1.º É vedada a admissão a menores de 18 anos para desempenhar funções que envolvam trabalhos previstos na tabela anexa ao Decreto-Lei n.º 14 535.

2.º É vedado aos aprendizes menores de 18 anos o trabalho nas seguintes máquinas: serra de fita, serra de disco, garlopa, tupia, sedeiros com comprimento superior a 50 cm e respectiva afinação.

3.º É vedado aos aprendizes menores de 17 anos a confecção de vassouras grandes, vassouras espalmadas em folha e os trabalhos de torno manual.

Cláusula 22.ª

(Período experimental)

1.º A admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de quinze dias, durante o qual qualquer das partes pode por termo ao contrato

sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2.º Em qualquer caso, será sempre garantido ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de experiência acima referido.

3.º Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4.º Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão.

5.º Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador, através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

Cláusula 23.ª

(Admissão para substituição)

1.º A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontra suspenso por impedimento temporário nos termos deste contrato colectivo de trabalho é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento, sem prejuízo da lei da contratação a prazo.

2.º As formas, condições e requisitos das admissões para efeitos de substituição são reguladas nos termos da lei da contratação a prazo.

3.º O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído.

4.º O trabalhador substituto tem preferência a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, dentro da sua categoria e independentemente daquela para que foi contratado, contando-se para efeitos de antiguidade a data da sua admissão provisória.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 24.ª

(Categoria profissional)

1.º Os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias seguintes, independentemente da idade ou do sexo:

Grupo A — Encarregado(a) geral. — É o profissional que, sob a orientação da administração, dirige, orienta, coordena e controla o trabalho de todo o pessoal fabril.

Grupo B — Encarregado(a) ou chefe de secção. — É o profissional que dirige e controla o trabalho de uma secção.

Grupo C — Qualificados de 1.ª, 2.ª e 3.ª — São os trabalhadores que executam os seguintes serviços: em serra de disco, serra de fita, plaina, tupia, garlopa, desengrossadeira, máquinas se-

miautomáticas de enchimento de escovas, afinação de máquinas, espontamento ou apontamento manual de vassouras grandes, arear de encabeçamento ou encabar manualmente pincéis de caiar, confecção de vassouras grandes espalmadas em folha ou redondas, furação manual de madeira na escovaria, tornos manuais de peito, lixagem manual por rolo ou disco ou equivalente a sedeiros e fabricação manual de argolas para vassouras e seleccionador de cerdas.

Grupo D — Especializados de 1.ª, 2.ª e 3.ª. — São os trabalhadores que executam trabalhos de mera alimentação de máquinas, nomeadamente lixadeiras, vulcanização ou colagem, pregagem, espontagem mecânica, meter talas, marcar, virar, bater ou estampar folhas ou virolas, fazer molhos de matéria-prima, encher vassouras espalmadas, pregar mecanicamente, fazer rolos de pintar, introdução de cerdas nas virolas, doseamento de vários materiais, distribuição pelos postos de trabalho de matérias-primas e produtos de embalagem, carga, descarga, limpeza geral ou de matéria acabada, embalagem, serviços de acabamento, e arear de acabamento, lixagem manual, envernizamento, pintura e preparação ou recuperação de matérias-primas e pentes finos.

Grupo E — Estagiário ou praticante. — É o trabalhador que, independentemente do sexo, se prepara para funções constantes no grupo C ou no grupo D, durante um ano se tiver sido admitido como aprendiz com menos de 17 anos de idade, ou durante dois anos se tiver sido admitido com 17 ou mais anos de idade.

Grupo F — Aprendiz. — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que aprende qualquer das funções da profissão durante um período máximo de quatro anos.

2.º A existência nas empresas das categorias fixadas nos termos do presente contrato depende apenas de nelas serem ou não exercidas as actividades que às mesmas correspondam.

3.º As entidades patronais e os trabalhadores não podem adoptar classificações diferentes das constantes nesses quadros.

4.º Todas as categorias são atribuíveis indistintamente a pessoal masculino ou feminino, com ressalva das actividades vedadas às mulheres e menores por lei.

Cláusula 25.ª

(Aprendizagem e estágio)

1.º A fase de aprendizagem deverá ser acompanhada por um profissional especializado ou qualificado das tarefas respectivas.

2.º O período de aprendizagem e estágio em outras entidades patronais que exerçam a mesma indústria conta desde que devidamente certificado.

3.º Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade não poderão ser classificados como aprendizes.

SECÇÃO III

Elaboração do quadro de pessoal

Cláusula 26.ª

(Princípios gerais)

1.º O quadro de densidades para as categorias de operários qualificados é o seguinte:

Categorias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4
2.ª	-	1	1	1	1	2	2	2	3	3
3.ª	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3

2.º O quadro de densidades para a categoria de especializado é o quadro transcrito no número anterior.

Cláusula 27.ª

(Prazos e elaboração do quadro)

1.º Para efeitos da cláusula anterior, a aplicação do quadro de densidades deverá ser actualizada a todo o momento.

2.º A entidade patronal terá de elaborar anualmente o mapa de pessoal até ao dia 20 de Abril, nos termos da lei, enviá-lo aos serviços de estatística do Ministério do Trabalho e Direcção-Geral de Trabalho, através das delegações do Ministério do Trabalho, Instituto Nacional de Estatística e sindicato representativo dos trabalhadores.

3.º Logo após o envio, as empresas afixarão, durante um prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4.º As irregularidades detectadas poderão ser comunicadas por qualquer trabalhador à Inspecção-Geral do Trabalho, ou ao delegado sindical, ou ao sindicato respectivo.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Cláusula 28.ª

(Deveres da entidade patronal)

1.º São deveres da entidade patronal:

- Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho, e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- Tratar com correcção os trabalhadores, bem como não lhes exigir trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- Permitir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou especialização profissional;

d) Não levantar obstáculos ao desempenho de cargos sindicais ou de previdência, ou de quaisquer comissões previstas neste contrato e dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores com funções sindicais durante o período normal de trabalho, sem tratamento de desfavor de acordo com a lei;

e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho quando tomadas dentro das respectivas atribuições e fornecer-lhes todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho quando lhe sejam pedidos;

f) Exigir aos trabalhadores com função de chefia a melhor correcção no tratamento com os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite até ao limite de uma vez por mês, ou quando demonstre ser necessário;

h) Salvas as limitações decorrentes deste contrato e da lei, a entidade patronal, se o julgar conveniente, poderá transferir os trabalhadores de uns serviços profissionais para os outros no âmbito do local onde prestem serviço;

i) Passar atestado de comportamento e competência profissional, no momento da cessação do contrato, não podendo aquele atestado conter outros elementos senão quando requeridos pelo trabalhador;

j) Cumprir as obrigações fixadas no presente contrato e na lei, de modo a ser garantido o exercício da actividade sindical;

l) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos no interesse dos trabalhadores ao serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

m) Consultar, quando julgue necessário, os serviços de colocação do sindicato em caso de admissão de pessoal;

n) Respeitar todos os direitos e garantias dos trabalhadores, bem como cumprir integralmente as disposições deste contrato e as leis de trabalho vigentes;

o) Promover o máximo de desenvolvimento da indústria de modo a aumentar o conhecimento técnico e tecnológico dos trabalhadores com vista à sua formação profissional.

Cláusula 29.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhe forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional e o posto de trabalho que lhe está afecto;

b) Cumprir as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes da direcção da empresa definidas neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprias ou dos trabalhadores em geral;

- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente CCT e da lei;
- d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Acompanhar e participar em todas as actividades dos trabalhadores e em ordem de fortalecimento da consciência sindical e das organizações que os representem;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

SECÇÃO II

Garantias dos trabalhadores

Cláusula 30.ª

(Proibições à entidade patronal)

1.º É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma o trabalhador que invoque ou exerça os seus direitos, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho, bem como despedi-lo 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas PRT e nas convenções colectivas, ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo prévia autorização da delegação do Ministério do Trabalho, depois de obtido o acordo escrito do trabalhador e do sindicato respectivo;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula seguinte;
- f) Obrigar a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com vista a prejudicá-lo nos seus direitos e garantias;
- j) Obrigar a trabalhadora, durante a gravidez, a desempenhar tarefas que obriguem a longa

permanência de pé ou outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidações, transporte ou contacto com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo da remuneração;

- l) Pressionar, sob qualquer forma, o trabalhador a não se filiar ou a retirar-se do sindicato em que esteja inscrito;
- m) Impedir ou dificultar o exercício dos direitos sindicais do trabalhador;
- n) A prática do *lock-out*;
- o) Estabelecer qualquer acordo com outra empresa no sentido de limitar a admissão de trabalhadores que nela tenham prestado serviço.

2.º A contravenção do número anterior, para além de outras sanções, dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa e direito à indemnização respectiva.

Cláusula 31.ª

(Transferência do trabalhador)

1.º A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, ficando ambas as partes com um duplicado.

2.º Ordenada a transferência sem acordo escrito, dá faculdade ao trabalhador de rescindir o contrato com justa causa e direito à respectiva indemnização.

3.º Na transferência de local de trabalho para outra localidade a título definitivo, a entidade patronal custeará todas e quaisquer despesas motivadas pela deslocação do trabalhador e do seu agregado familiar, nomeadamente com o transporte do mobiliário.

4.º Tratando-se da transferência dentro da mesma localidade, quer a título definitivo, quer temporário, a entidade patronal deverá compensar quaisquer modificações das condições de prestação de trabalho, nomeadamente suportando o acréscimo das despesas com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, quer este utilize transporte público ou próprio.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 32.ª

(Princípio geral)

1.º A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.

2.º Sejam quais forem as razões invocadas, só mediante autorização do Ministério do Trabalho e do

Ministério da Tutela, precedida de parecer do sindicato, poderá a entidade patronal reduzir ou suspender a laboração.

3.º No entanto, e em qualquer caso, a entidade patronal fica obrigada a garantir a todos os trabalhadores as regalias a que os mesmos tenham direito como se estivessem a trabalhar a tempo inteiro.

Cláusula 33.ª

(Formas de prestação proibidas)

É proibido trabalhar a prémio, tarefa ou empreitada, salvo nos casos previstos neste contrato.

Cláusula 34.ª

(Trabalho a tempo parcial)

1.º Os trabalhadores estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e mulheres que tenham responsabilidades familiares têm direito ao emprego a tempo parcial ou passarem a meio tempo, podendo retomar o trabalho a tempo completo logo que cesse o motivo que justificou a passagem a tempo parcial, com o acordo de ambas as partes.

2.º Para os efeitos do número anterior é permitida a admissão de outro trabalhador a tempo parcial ou a meio tempo para substituição nos termos da cláusula 23.ª

3.º A retribuição-hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

4.º Só poderá ser negado o trabalho a tempo parcial desde que ele seja incompatível com a natureza da actividade exercida ou a exercer, ou não se justifique.

5.º O horário a tempo parcial só poderá ser fixado a pedido escrito do trabalhador com direito a ele e nunca contra sua vontade.

Cláusula 35.ª

(Capacidade de trabalho reduzida)

1.º As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho e salário.

2.º Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 36.ª

(Princípios gerais)

1.º É garantido a todos os trabalhadores o período semanal de trabalho completo com a duração de

querenta e cinco horas: este horário entrará em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da assinatura das partes negociadoras.

2.º A duração normal do trabalho não pode exceder nove horas em cada dia.

3.º Ficam ressalvados os horários de menor duração já praticados ou que venham a ser acordados nos termos da lei.

Cláusula 37.ª

(Interrupção do período de trabalho)

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

2.º A meio de cada um dos períodos referidos no número anterior, os trabalhadores que o desejarem têm direito a uma pausa simultânea de dez minutos, não podendo, todavia, abandonar as instalações da empresa ou comer durante o decurso do trabalho.

Cláusula 38.ª

(Organização do horário de trabalho)

1.º Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato, compete à entidade patronal elaborar o horário de trabalho para a sua empresa.

2.º No entanto, os horários de trabalho ou suas alterações só poderão entrar em vigor depois de ouvida a comissão sindical da empresa ou, na sua falta, os delegados sindicais, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

Cláusula 39.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1.º É proibido, em geral, a isenção do horário de trabalho.

2.º Só poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia.

3.º O requerimento de isenção deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e com o parecer do sindicato, no caso de trabalhador sindicalizado.

4.º Os trabalhadores isentos de horário não têm qualquer retribuição especial, nem a duração semanal do seu período de trabalho pode ser superior à duração normal.

5.º Em relação aos trabalhadores que tinham direito a uma retribuição especial pela isenção de horário, será aquela integrada definitivamente na retribuição normal.

Cláusula 40.ª

(Início de laboração e tolerância)

1.º A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2.º O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3.º Haverá uma tolerância diária até dez minutos, no máximo de trinta minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

4.º Esgotada a tolerância acima referida, o trabalhador terá direito a começar a trabalhar até uma hora mais tarde do que o horário fixado.

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

6.º Ao trabalhador que por esquecimento não marque o cartão de *controle* de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas exigidas e que a ocorrência não seja reiterada.

SECÇÃO III

Trabalho prestado em circunstâncias especiais

SUBSECÇÃO I

Trabalho extraordinário

Cláusula 41.ª

(Noção e voluntariedade)

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

2.º A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, mas dá direito a uma retribuição especial.

Cláusula 42.ª

(Condições para a sua prestação)

1.º Para realização do trabalho extraordinário têm de se verificar todas as seguintes condições:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador e à comissão sindical de empresa (CSE), indicando as secções, trabalhadores, dias e horas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e os referidos trabalhadores terem dado o seu acordo prévio por escrito, no qual ficará cada trabalhador com duplicado em seu poder;

b) Em casos excepcionais justificados e mediante o prévio acordo escrito do trabalhador, com o conhecimento da comissão sindical de empresa (CSE) ou do delegado sindical, é admitida a prestação de trabalho extraordinário, anunciada com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência;

c) Concessão de um período de descanso de dez minutos, sem perda de retribuição, logo que o trabalhador complete cinco horas de trabalho consecutivo;

d) Garantia ou pagamento de transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas;

e) Do acordo entre trabalhador e entidade patronal para a prestação de trabalho extraordinário, sempre que se justifique, deverá constar qual o tempo de descanso entre o fim do trabalho extraordinário e o retomar do horário normal.

Cláusula 43.ª

(Limites)

1.º Só poderão prestar trabalho extraordinário os trabalhadores ocupados em secções que não laborem em regime de turnos.

2.º A duração do trabalho extraordinário em cada dia não pode ser superior a duas horas e em cada ano em cento e vinte horas.

Cláusula 44.ª

(Durante o período de refeição)

1.º Quando a prestação de trabalho extraordinário coincida com o período de refeição, terá de haver sempre o acordo verbal do trabalhador.

2.º Considera-se período de refeição o seguinte: das 12 horas às 13 horas e 30 minutos.

SUBSECÇÃO II

Dias de descanso e feriados

Cláusula 45.ª

(Condições e limites)

1.º A duração de trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar ou feriados não pode ser superior à duração do período normal de trabalho diário.

2.º Este trabalho carece de acordo escrito do trabalhador e do parecer da comissão sindical de empresa (CSE) ou, na sua falta, dos delegados sindicais com três dias de antecedência.

3.º O trabalhador terá então direito a descansar um dos três dias seguintes.

4.º Ao trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as cláusulas anteriores respeitantes ao trabalho extraordinário.

SECÇÃO IV

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 46.ª

(Princípio geral)

1.º Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente o serviço, a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2.º Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3.º Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 47.ª

(Seguros nas deslocações)

O pessoal deslocado por conta da empresa no desempenho de funções não cobertas pelo seguro normal contra acidente de trabalho será segurado pela empresa contra riscos de viagem, acidentes pessoais e acidentes de trabalho, num valor equivalente a vinte anos da sua retribuição anual, calculada na base da retribuição auferida nos últimos doze meses que antecederam a deslocação, com o limite máximo de 1000 contos para incapacidade permanente, absoluta ou morte e em caso de incapacidade temporária no valor igual ao salário auferido.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.ª

(Remuneração mínima)

1.º Os trabalhadores são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações certas mínimas fixadas em anexo.

2.º A remuneração pode, contudo, ser paga quinzenalmente ou em quatro fracções iguais se houver acordo entre a maioria dos trabalhadores da empresa e a entidade patronal.

3.º Se for acordado o pagamento da remuneração em quatro fracções, cada uma vencer-se-á nos dias 7, 15, 23 e último dia do mês.

4.º Se os dias indicados no número anterior forem coincidentes com dias de descanso semanal ou feriado, o pagamento terá lugar no dia útil anterior.

Cláusula 49.ª

(Cálculo do salário hora)

Sempre que se torne necessário calcular o salário hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = \frac{SM \times 12}{52 \times 45}$$

sendo:

SH — Salário hora;

SM — Salário mensal;

52 — Número de semanas do ano;

45 — Número de horas semanais de trabalho normal;

12 — Número de meses do ano.

Cláusula 50.ª

(Pagamento de retribuições)

1.º O pagamento deverá ser, por sistema, efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita. Todavia, as empresas poderão, com o acordo da maioria dos trabalhadores, fixar um dia de pagamento que mais convenha ao funcionamento do serviço da contabilidade da empresa.

2.º Em caso de interrupção de trabalho, nomeadamente por falta de energia eléctrica, água ou avaria no equipamento, é sempre devida a remuneração aos trabalhadores.

Cláusula 51.ª

(Em caso de substituição)

1.º Sempre que os trabalhadores, à excepção de aprendizes, desempenhem as mesmas funções de outro com categoria superior, terão direito à diferença entre o seu salário e o correspondente ao da categoria profissional do trabalhador substituído, desde que:

a) Prove habilitação para o serviço desempenhado após seis meses de trabalho consecutivo em máquinas e sua afinação;

b) Prove habilitação para o serviço desempenhado após dois meses de trabalho consecutivo desde que esse seja manual.

2.º Verificada a permanência do trabalhador nas funções definidas para a categoria profissional do trabalhador substituído, o substituto adquirirá o direito correspondente da retribuição e categoria, desde que se conserve no exercício das novas funções o tempo estabelecido nas alíneas do número anterior.

Cláusula 52.ª

(Trabalho em circunstâncias especiais)

1.º O trabalho extraordinário dá direito à retribuição especial, que é igual à retribuição normal acrescida de 50 %.

2.º O trabalho prestado em dias de descanso semanal complementar ou em feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal além desta.

Cláusula 53.ª

(13.º mês)

1.º Todos os trabalhadores têm direito anualmente a receber, no fim de cada ano civil, uma prestação, em dinheiro, correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida, incluindo o acréscimo habitual por trabalho nocturno. O pagamento tem de ser feito até ao dia 20 de Dezembro.

2.º O trabalhador com direito ao 13.º mês que na data do pagamento não se encontrar na empresa deverá recebê-lo quando o solicitar, nos termos da lei.

3.º Quando o trabalhador tiver menos de um ano de casa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4.º Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador o proporcional ao tempo correspondente de serviço prestado no próprio ano da cessação, mesmo que a cessação resulte de reforma por velhice, invalidez ou falecimento.

5.º O trabalhador que regresse do serviço militar tem direito ao quantitativo proporcional correspondente ao tempo de serviço prestado nesse ano na empresa.

Cláusula 54.ª

(Talão de pagamento)

1.º No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um talão ou documento, preenchido de forma indelével, donde conste:

- a) Designação da empresa;
- b) Nome completo do trabalhador;
- c) Categoria profissional;
- d) Número de inscrição na caixa de previdência;
- e) Período a que corresponde a retribuição;
- f) Discriminação das parcelas relativas ao trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso ou feriados, ajudas de custo e outros subsídios;
- g) Descontos, devidamente especificados, para a caixa de previdência, Fundo de Desemprego e imposto profissional;
- h) Montante líquido a receber.

2.º O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo ao pagamento por cheque, vale postal ou depósito à ordem.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 55.ª

(Descanso semanal)

1.º Considera-se dia de descanso semanal o domingo e de descanso complementar o sábado.

2.º Em regime de laboração contínua, os trabalhadores têm direito em cada sete dias a dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e domingo.

Cláusula 56.ª

(Trabalho nos dias de descanso ou feriados)

O trabalhador que preste trabalho em dias de descanso ou feriado, além da remuneração especial respectiva, tem direito a um dia de descanso pago num dos três dias imediatos.

Cláusula 57.ª

(Feriados)

1.º São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração e não recuperáveis, para a entidade patronal, os dias feriados concedidos por lei:

1 de Janeiro;
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;
Terça-feira de Carnaval ou outro dia do ano por acordo das partes.
Sexta-Feira Santa ou outro dia do período pascal.
Feriado municipal.

2.º Nos concelhos onde não exista feriado municipal, poderá este ser substituído por um dia cuja data será acordada entre a empresa e a maioria dos trabalhadores ou pelo feriado distrital.

3.º O direito à remuneração não depende do facto de o trabalhador ter ou não prestado serviço nos dias anteriores e/ou posteriores ao feriado desde que tenha justificado essa ou essas faltas.

4.º No caso de o trabalhador faltar injustificadamente nos dias anteriores e ou posteriores a um feriado, perde o direito à retribuição desse.

5.º Entende-se por remuneração aquela que o trabalhador auferiria se estivesse efectivamente ao serviço.

6.º Em regime de laboração contínua, o trabalhador tem o direito de gozar o feriado num dos três dias seguintes.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 58.ª

(Aquisição do direito e subsídio)

1.º O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se, assim como o respectivo subsídio, no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

Cláusula 59.ª

(Indisponibilidade)

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

2.º Nenhum pretexto, nomeadamente o encerramento total ou parcial da empresa para gozo de férias simultâneo dos trabalhadores, pode justificar a redução ou renúncia dos períodos de férias, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 60.ª

(Período de férias e subsídio de férias)

1.º Os trabalhadores têm direito em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, a trinta dias de calendário como férias remuneradas. O período de trinta dias de férias, quando gozado seguidamente na sua totalidade, iniciar-se-á no dia 1, salvo acordo das partes em contrário.

2.º A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que ele faltar ao trabalho ou, se o trabalhador assim o preferir, o diminuir de igual número de dias o período de férias imediato. Nesta hipótese, porém, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços.

3.º A aplicação da parte final do número anterior deverá ser condicionada pelo período de encerramento da empresa para férias.

4.º As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o que se estipula a seguir. Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

5.º Os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias equivalente ao da retribuição do respectivo período de férias. No entanto, o subsídio não deverá ser afectado desde que tenha havido qualquer troca em compensação de faltas dadas por dias de férias.

6.º O subsídio de férias deverá ser pago, na sua totalidade, até à véspera do início das férias. Todavia, com acordo de ambas as partes, poderá o mesmo ser pago em duas prestações.

7.º A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, nomeadamente a prestação de trabalho nocturno.

8.º As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, podendo, em caso de impossibilidade absoluta do trabalhador, ser gozadas até 31 de Março do seguinte ano, nos termos da lei.

9.º Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência.

Cláusula 61.ª

(Fixação da época de férias)

1.º O período de férias deve ser escolhido de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador até 31 de Março de cada ano.

2.º Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, da qual dará conhecimento ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta dias.

3.º No caso previsto no número anterior, a entidade patronal tem de fixar a época de férias entre 1 de Junho a 31 de Outubro.

4.º O mapa de férias elaborado pela entidade patronal tem de ser afixado na empresa até 15 de Abril.

5.º Uma vez fixada a época de férias, esta só pode ser alterada com acordo expresso do trabalhador, sem o qual terá direito a ser indemnizado pelos prejuízos daí resultantes.

Cláusula 62.ª

(Encerramento para férias)

1.º Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento durante, pelo menos, vinte e um dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

2.º Neste caso, as férias têm sempre de ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

3.º Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito à totalidade das férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

Cláusula 63.ª

(Interpolação de férias)

1.º As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2.º Todavia, por conveniência das partes, as férias podem ser gozadas interpoladamente, devendo, neste caso, ser gozadas seguidamente pelo menos metade do período de férias.

Cláusula 64.ª

(Proibição de interrupção)

É vedado à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar, salvo havendo acordo das partes.

Cláusula 65.ª

(Exercício de actividade remunerada durante as férias)

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

2.º 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 respectivo subsídio.

Cláusula 66.ª

(Doença no período de férias)

1.º Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2.º Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3.º 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 gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4.º A prova de situação de doença prevista no n.º 2.º poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 67.ª

(Proibição de acumulação)

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de um ou mais anos, salvo nos casos previstos na lei.

Cláusula 68.ª

(Cessação do contrato)

1.º Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, mesmo que este coincida com o ano de admissão, mas nunca inferior ao estabelecido na lei.

2.º O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivado por reforma, invalidez ou velhice do trabalhador.

3.º O período de férias não gozado, por motivo da cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 69.ª

(Violação destes direitos)

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 70.ª

(Definição de faltas)

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

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

3.º Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo.

Cláusula 71.^a

(Tipos de faltas)

1.º As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2.º São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 72.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1.º Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta (pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado e enteada);
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos e cunhados).

2.º Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 73.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

3.º O não cumprimento no disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 74.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 71.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3.º Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 71.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 75.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2.º Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

Cláusula 76.^a

(Licença sem retribuição)

1.º A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2.º O período da licença sem retribuição conta para efeitos da antiguidade.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 77.ª

(Causas)

1.º O contrato de trabalho só cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

2.º É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

3.º São proibidos os despedimentos sem justa causa, por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 78.ª

(Certificado de trabalho)

Ao cessar o contrato por motivo involuntário do trabalhador e ou a requerimento deste, a entidade patronal é obrigada a passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço e cargo ou cargos que desempenhou, além dos elementos referidos na alínea i) da cláusula 28.ª

SECÇÃO II

Mútuo acordo

Cláusula 79.ª

(Validade)

1.º É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações legais.

2.º Em caso de dolo ou coacção, o trabalhador tem direito a receber até à data de declaração judicial do vício da vontade todas as remunerações e retribuições que receberia se se mantivesse ao serviço e optar pela reintegração ou pela rescisão por justa causa com a respectiva indemnização.

Cláusula 80.ª

(Forma)

1.º O mútuo acordo deve constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2.º Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3.º São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4.º Incumbe à entidade patronal ou gestor público o ónus de reduzir o acordo escrito.

Cláusula 81.ª

(Revogação)

1.º Dentro de sete dias úteis a contar da cessação do contrato por mútuo acordo, o trabalhador pode revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

SECÇÃO III

Caducidade

Cláusula 82.ª

(Regime)

1.º O contrato de trabalho só caduca:

- a) Expirado o prazo que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2.º A caducidade não retira o direito ao trabalhador de receber todas as regalias legais e convencionais, vencidas, no todo ou em parte proporcional, à data da cessação do contrato.

SECÇÃO IV

Despedimentos

Cláusula 83.ª

(Admissibilidade)

1.º O trabalhador só pode ser despedido verificando-se justa causa.

2.º A verificação de justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da lei.

3.º A tramitação do processo disciplinar será regulamentada pela lei em vigor.

4.º É nulo o despedimento não precedido de processo disciplinar ou em que haja irregularidades na elaboração do processo, mantendo-se para todos os efeitos a relação de trabalho, com todas as obrigações e direitos dele decorrentes, nos termos da lei em vigor.

Cláusula 84.ª

(Justa causa)

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

2.º 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional 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 atinja, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança do trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição do cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções mensais anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3.º No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas

infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 85.ª

(Despedimento abusivo)

1.º Presume-se abusivo, até prova em contrário, o despedimento que tiver lugar:

- a) Até um ano após haver reclamado contra as condições de trabalho e, em geral, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- b) Até cinco anos após ter exercido ou candidato a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, delegado de greve ou outros órgãos previstos na actividade sindical;
- c) Até três anos após a readmissão do trabalhador despedido com justa causa;
- d) No período de um ano que antecede e sucede à prestação do serviço militar;
- e) Desde a indicação como testemunhas e até um ano após ter deposto em processo judicial contra a entidade patronal, representante ou gestor;
- f) Durante a gravidez e após esta, em situação médica dela decorrente;
- g) Após acidente ou doença de que tenha resultado incapacidade temporária ou capacidade reduzida para o trabalhador.

2.º A trabalhadora, para efeitos da alínea f), pode invocar e provar a gravidez ou parto nos quinze dias seguidos à recepção da nota de culpa.

Cláusula 86.ª

(Sanções aos despedimentos abusivos)

1.º O trabalhador despedido abusivamente tem direito a optar entre:

- a) Ou ser reintegrado na empresa com todos os direitos e garantias de que seria titular, se o despedimento não se tivesse verificado, e, bem assim, o pagamento de salários, férias, subsídio de férias e 13.º mês, retribuição de trabalho nocturno, sendo caso disso, e demais suplementos que auferiria efectivamente se não tivesse sido despedido, bem como o juro legal sobre as importâncias em dívida;
- b) Ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia se tivesse rescindido contrato com justa causa.

2.º No caso da alínea f) da cláusula 85.ª, a trabalhadora terá sempre direito às retribuições que receberia se continuasse ao serviço, sem prejuízo ainda do disposto no n.º 1.º

3.º O trabalhador que optou pela reintegração pode rescindi-la, mediante prova de justa causa, no prazo de quinze dias após ter retomado o serviço, e optar pela indemnização a que teria direito.

SECÇÃO V

Despedimento colectivo

Cláusula 87.ª

(Definição e admissibilidade)

1.º Considera-se despedimento colectivo aquele que, simultânea ou sucessivamente, no prazo de três meses, abranja, no mínimo, dois trabalhadores de empresa com menos de cinquenta trabalhadores, ou cinco de empresas com mais de cinquenta trabalhadores e desde que tal despedimento se fundamente em:

- a) Encerramento definitivo da empresa;
- b) Encerramento definitivo de uma ou várias secções;
- c) Redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2.º Só se poderá efectuar e produzir efeitos após autorização expressa da Secretaria de Estado da População e Emprego.

Cláusula 88.ª

(Medidas prévias)

Quando a empresa preveja como provável a necessidade de proceder a despedimentos colectivos deverá:

- a) Suspender a admissão de novos trabalhadores, salvo se não houver ao serviço nenhum com a qualificação necessária ou susceptível de a adquirir para o cargo que pretende preencher;
- b) Suspender a prestação de trabalho extraordinário;
- c) Proceder à transferência de trabalhadores para outras secções depois de ouvir a comissão de trabalhadores, a comissão intersindical, a comissão sindical ou delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou o sindicato respectivo, nas empresas em que não existam quaisquer daquelas entidades;
- d) Reduzir, se necessário, os dias de trabalho semanal, mediante acordo entre as partes, caso a caso, no tocante a retribuição, depois de autorizada pela Secretaria de Estado da População e Emprego.

Cláusula 89.ª

(Comunicação prévia)

1.º Se, apesar das medidas tomadas nos termos da cláusula anterior, o despedimento colectivo se afigurar inevitável, a empresa comunicará por escrito essa intenção a cada um dos trabalhadores abrangidos, à Secretaria de Estado da População e Emprego e às entidades representativas dos trabalhadores, pela mesma ordem de preferência da alínea c) da cláusula anterior, e afixará nos locais habituais dentro da empresa.

2.º Nessa comunicação deverão constar os seguintes elementos:

- a) Em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria, classe e retribuição actual;
- b) As razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados.

3.º A comunicação não prejudica o contacto directo que se deve estabelecer entre as partes interessadas.

Cláusula 90.ª

(Prazo de comunicação)

1.º A comunicação deverá ser feita com a antecedência mínima, sobre a data prevista para o despedimento, de noventa dias, no caso de a empresa empregar habitualmente mais de cinquenta trabalhadores, ou, empregando habitualmente menos de cinquenta trabalhadores, o despedimento colectivo envolver dez ou mais.

2.º Se o número de trabalhadores a despedir for inferior a dez, e a empresa empregue habitualmente menos de cinquenta trabalhadores, o prazo mínimo da comunicação é de sessenta dias.

3.º É nulo o despedimento sem comunicação prévia e sem obediência aos prazos estabelecidos nesta cláusula, bem como os que forem proferidos contra a proibição decretada pela Secretaria de Estado da População e Emprego, por falta ou insuficiência de fundamentos previamente averiguados pelo mesmo departamento governamental.

4.º O trabalhador a despedir, após a comunicação, e durante aqueles prazos, tem direito de utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da remuneração.

Cláusula 91.ª

(Parecer da entidade representativa dos trabalhadores)

Dentro de trinta dias a contar da data da comunicação, a entidade representativa dos trabalhadores deverá remeter à Secretaria de Estado da População e Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da entidade patronal ou gestor público juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou a reduzir os despedimentos, a formação e classificação dos trabalhadores, na sua transferência de serviço, ao escalonamento do tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar eventuais efeitos do despedimento colectivo.

Cláusula 92.ª

(Regras para o despedimento)

Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa ou serviço, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores:

- a) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3.º da base 1.ª da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- b) Mais antigos;
- c) Mais idosos;
- d) Com mais encargos familiares;
- e) Mais capazes, experientes ou qualificados.

Cláusula 93.ª

(Preferência nas vagas)

1.º Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência de admissão na empresa.

2.º A preferência de admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa ou do estabelecimento que efectuou os despedimentos.

3.º A entidade patronal ou o gestor público deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercício do direito de admissão, em carta registada com aviso de recepção.

4.º Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data do recebimento do referido aviso de recepção.

5.º Se o trabalhador vier a ser readmitido, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo em que se manteve afastado.

6.º A infracção às normas contidas no presente capítulo implica para a entidade patronal ou gestor público a multa de 10 000\$ a 100 000\$ por cada trabalhador despedido, graduando-se a sanção de forma directamente proporcional ao número de trabalhadores afectados e à situação financeira da empresa.

7.º Sem prejuízo do disposto no número anterior, se a entidade patronal ou gestor público obstar ao exercício do direito do preferente ficará obrigado ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou de 55 anos de idade.

8.º O montante das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 94.ª

(Indemnizações)

1.º Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

2.º A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

SECÇÃO VI

Rescisão com justa causa

Cláusula 95.ª

(Justa causa pelo trabalhador)

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

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

2.º A cessação do contrato nos termos das alíneas a) e f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 94.ª

3.º A indemnização referida não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que possa estar sujeita nos termos da lei geral.

Cláusula 96.ª

(Rescisão por dirigentes sindicais e outros)

1.º Quando o trabalhador que rescindir o contrato com justa causa for dirigente sindical, delegado sindical, delegado de greve ou exerça outras funções sindicais análogas, terá direito a uma indemnização correspondente ao dobro da estabelecida na cláusula 94.ª

2.º Aplica-se o mesmo regime aos trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado ao exercício das funções de dirigentes ou delegados sindicais há menos de cinco anos.

Cláusula 97.ª

(Rescisão pelo trabalhador substituto)

O trabalhador contratado para substituir outro temporariamente impedido de prestar trabalho que rescindir o contrato com justa causa tem direito às retribuições previstas no contrato individual a prazo certo ou incerto em conformidade com a lei.

SECÇÃO VII

Denúncia unilateral pelo trabalhador

Cláusula 98.ª

(Pré-aviso)

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

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

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

4.º O pagamento desta indemnização poderá processar-se em prestações mensais que não excedam 10 % da retribuição mensal do trabalhador.

SECÇÃO VIII

Falência ou encerramento da empresa

Cláusula 99.ª

(Encerramento temporário)

1.º No caso de encerramento temporário da empresa, os trabalhadores afectados manterão todos os direitos consignados neste contrato e na lei.

2.º O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 100.ª

(Conceito de infracção)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário por parte do trabalhador doloso ou gravemente culposos, ou ainda à prática reiterada de factos culposos, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres decorrentes deste contrato.

Cláusula 101.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1.º A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e sempre de acordo com as regras estabelecidas neste contrato e na lei.

2.º O procedimento disciplinar tem de iniciar-se nos oito dias subsequentes àquele em que a infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou seu representante, competindo a estes a respectiva prova.

3.º Decorridos trinta dias sobre a ocorrência do facto constitutivo da infracção, ou logo que cesse o contrato de trabalho, extingue-se o poder disciplinar da entidade patronal.

4.º O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo máximo de sessenta dias consecutivos, só prorrogável se o trabalhador acusado o requerer por escrito. Findo esse prazo prescreve a infracção disciplinar.

Cláusula 102.ª

(Exercício legítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar poderão ser indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 103.ª

(Processo disciplinar)

1.º O processo disciplinar inicia-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador e cópia ao Sindicato, informando-o, concretamente, dos factos constantes da participação por quem vem acusado.

2.º O processo disciplinar deve ser todo escrito e dele deve constar a queixa ou participação que lhe deu origem.

3.º O início do processo tem de ser comunicado à comissão sindical, que exercerá, obrigatoriamente, o *contrôle* de todos os termos do processo.

4.º A comissão sindical da empresa não podem ser levantados quaisquer obstáculos ao exercício das suas funções, tendo de ser avisada, com antecedência, das diversas diligências instrutórias para poder estar presente um máximo de dois terços dos seus membros.

5.º Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis aca-riações, será deduzida por escrito nota de culpa, se houver indícios de responsabilidade e se a sanção eventualmente aplicável for o despedimento.

6.º A nota de culpa tem de indicar concreta e especificamente os factos de que o arguido é acusado. A partir daí o processo é acessível ao trabalhador arguido, seu representante sindical ou não, ou mandatário forense, podendo estes consultar todo o processo sempre que lhes parecer necessário.

7.º Não pode posteriormente ser alargado o objecto do processo a factos estranhos não constantes da nota de culpa.

8.º Todo o processado, desde a expedição da carta registada até à elaboração da nota de culpa, será cumprido no prazo máximo de quinze dias improrrogáveis.

9.º Após a recepção de nota de culpa, poderá o trabalhador arguido organizar a sua defesa em quinze dias improrrogáveis, indicando os meios de prova e

solicitando todas as diligências que achar convenientes para a sua defesa.

10.º A inquirição das testemunhas apresentadas pelo trabalhador, cujo número máximo é de cinco, bem como as mais diligências de prova, deve ser realizada dentro de doze dias improrrogáveis.

11.º Concluída a defesa, o instrutor do processo deve elaborar a informação final, no prazo de três dias improrrogáveis.

12.º — a) Tendo sido utilizada a forma de processo sumário, a empresa antes de encerrar o processo ou dar conhecimento da sanção a aplicar enviá-lo-á à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir na empresa, ao órgão sindical que aí exista, que se deverá pronunciar no prazo de quarenta e oito horas.

b) Tendo sido utilizada a forma de processo disciplinar ordinária, quando este estiver completo será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam, e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não exista qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

13.º A decisão final da entidade patronal será dada por escrito nos dez dias imediatos, devendo aí referenciar obrigatoriamente as razões aduzidas pela acusação e pela defesa, ponderar todas as circunstâncias do caso e justificar as razões da escolha da sanção aplicada.

14.º A decisão final referida será comunicada, por escrito e de forma completa, ao trabalhador, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

15.º Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.

16.º A violação pelo instrutor do processo de qualquer dos prazos fixados nos números anteriores determina a caducidade do processo disciplinar.

Cláusula 104.ª

(Garantias de defesa)

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

- a) Os factos de acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao número máximo de cinco, têm de ser ouvidas e o seu testemunho reduzido a escrito;
- c) Havendo contradição entre os depoimentos das testemunhas de acusação e as declarações

do arguido, poderá este requerer a acariação com aquelas testemunhas, podendo ser assistido por representante ou defensor, aos quais é reconhecido o direito de fazer perguntas e ditar para o processo a matéria considerada pertinente.

2.º Salvo a repreensão simples, qualquer sanção aplicada sem processo disciplinar ou com grave irregularidade processual sofre de nulidade insuprível e implica a impossibilidade de se efectivar a sanção com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 105.ª

(Suspensão preventiva)

Em todos os casos de invocação de justa causa de despedimento a entidade patronal poderá suspender imediatamente o trabalhador interessado, sem perda de retribuição.

Cláusula 106.ª

(Sanções disciplinares)

1.º As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples (verbal);
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2.º As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3.º A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

4.º Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea d) do n.º 1 desta cláusula, incidirão apenas as retribuições obrigatórias para as instituições da Previdência.

5.º É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista nesta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

Cláusula 107.ª

(Proporcionalidade das sanções)

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

Cláusula 108.ª

(Notificação e reclamação)

1.º O trabalhador pode, dentro do prazo de dez dias a contar da notificação, reclamar perante a entidade patronal da sanção aplicável. Esta reapreciará de novo e decidirá no prazo máximo de dez dias.

2.º A execução da sanção deve ter lugar no prazo máximo de dez dias a contar da data da comunicação ou, no caso de reclamação, da data da decisão referida.

Cláusula 109.ª

(Recurso)

Da sanção disciplinar caberá recurso aos tribunais de trabalho, nos termos legais.

Cláusula 110.ª

(Registo de sanções)

A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e aos trabalhadores, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado em livro próprio ou em ficheiro, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 111.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar legitimamente a prestar trabalho extraordinário e nocturno e em dias de descanso semanal;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes da direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao Sindicato informações correctas sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas a cabal desempenho das suas funções sindicais;
- f) Ter posto o Sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste contrato, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado informações correctas à Inspecção de Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Ter exercido nos três anos anteriores ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- j) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores ao exercício das funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, bem como dirigente ou representante de trabalhadores

em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outros inerentes a este contrato;

- l) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- m) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

2.º Até prova em contrário presumem-se abusivas as sanções aplicadas aos factos previstos nas alíneas h), i) e j) do número anterior, mesmo sobre a aparência de punição de outra falta.

Cláusula 112.ª

(Indemnização por sanção abusiva)

1.º No caso de a sanção abusiva ser de multa ou suspensão de prestação de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos da lei, a uma indemnização nunca inferior a dez vezes a importância da multa ou da retribuição perdida. Porém, desde que faça prova de que os prejuízos morais e materiais sofridos ultrapassaram o mínimo previsto na lei, o trabalhador será indemnizado no montante provado.

2.º As sanções abusivas aplicadas a membros da comissão de trabalhadores, a candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como aos que desempenham funções de direcção sindical, de delegados sindicais e membros das comissões sindicais, ou que hajam exercido aquelas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, darão lugar ao dobro da indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula.

3.º O despedimento abusivo aplicado aos membros da comissão de trabalhadores, a candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, bem como aos que desempenham funções de direcção sindical, de delegados sindicais e membros das comissões sindicais, ou que hajam exercido aquelas funções há menos de cinco anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, dá ao trabalhador direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro que lhe caberia nos termos da lei, deste contrato de trabalho, ou da convenção colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

4.º A situação dos delegados de greve será acautelada nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Regulamento interno

Cláusula 113.ª

(Princípios gerais)

1.º As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização e disciplina no trabalho, desde que não contrariem o estipulado neste contrato.

2.º Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação do Ministério do Trabalho, depois de ouvidos a comissão de trabalhadores e comissão sindical ou delegado sindical e, na falta daqueles, a maioria dos trabalhadores.

3.º Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, deverá ser entregue à entidade representativa da maioria dos trabalhadores e ao Sindicato, quando este o requeira.

4.º As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, designadamente afixando-os nos locais de trabalho de modo a que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

5.º No acto de admissão a empresa deve entregar ao trabalhador um exemplar do regulamento interno, se este existir.

6.º Consideram-se nulas e de nenhum efeito as normas dos regulamentos que contrariem o estipulado neste contrato ou na lei ou estabeleçam regime mais desfavorável ao trabalhador.

Cláusula 114.ª

(Matérias a regulamentar)

São matérias susceptíveis de regulamentação interna, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização do trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas pendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento nas condições de compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecido, quando fornecidos pela empresa, bem como na frequência de infantários ou creches, subsídios de alimentação, etc.;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- m) Penalidades;
- n) Assistência médica.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Das mulheres

Cláusula 115.ª

(Direitos especiais das grávidas)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir menciona-

dos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias e subsídio ou de qualquer outro benefício concedido:

- a) Durante a gravidez, e até um mês após finda a licença por maternidade, é vedado às mulheres o desempenho de trabalho incompatível com o seu estado. Têm de ser imediatamente transferidas para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo das retribuições e remunerações especiais que já recebessem;
- b) As grávidas beneficiarão de prioridade em relação aos restantes trabalhadores na entrada e saída do trabalho;
- c) As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo apresentar o documento comprovativo;
- d) Por ocasião do parto, uma licença de maternidade de noventa dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que o desejo, pode cumular esta licença com as férias a que tenha direito imediatamente antes ou após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias.

Cláusula 116.ª

(Proibições)

1.º É vedado às trabalhadoras o exercício dos trabalhos condicionados e referidos na Portaria n.º 186/73, de 13 de Março.

2.º É proibido às trabalhadoras o exercício dos seguintes trabalhos: serra de fita, serra de disco, plaina, tupias; afinação de máquinas, sedeiros com comprimento superior a 50 cm, encabamento manual de vassouras grandes e pincéis de caiar, confecção de vassouras grandes e vassouras espalmadas em folha, fabricação de argolas para vassouras e pincéis de caiar, furação manual de madeira na escovaria e os trabalhos de tornos manuais.

SECÇÃO II

Dos menores

Cláusula 117.ª

(Regime especial)

1.º Os menores com menos de 18 anos, para celebrar contrato de trabalho, necessitam de autorização do seu representante legal, salvo se o paradeiro deste for desconhecido.

2.º É vedado às entidades patronais encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade, ou outros referidos na lei, nomeadamente na tabela anexa ao Decreto n.º 14 535.

3.º Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 6 horas e depois das 20 horas no caso de as não frequentarem.

4.º Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que efectivamente desempenharem.

5.º A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos seus serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

6.º O disposto no número anterior não prejudica o que vier a ser estabelecido em regulamentação especial quanto à aprendizagem e respectivo contrato.

SECÇÃO III

Dos trabalhadores-estudantes

Cláusula 118.ª

(Direitos especiais)

Aos trabalhadores-estudantes serão reconhecidos os direitos especiais referidos na lei.

SECÇÃO IV

Do serviço militar

Cláusula 119.ª

(Regime de férias)

1.º Quanto aos trabalhadores chamados ao cumprimento do serviço militar, observar-se-á:

- a) Sendo conhecida com antecedência a data da incorporação, a empresa deve conceder o gozo das férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;
- b) Ocorrendo a incorporação sem conhecimento prévio, a empresa é obrigada a pagar a retribuição respeitante às férias a que têm direito, incluindo o respectivo subsídio.

2.º Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias nem subsídio de férias desse ano.

3.º Quanto aos trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar, observar-se-á:

- a) Têm direito a férias remuneradas e a respectivo subsídio no ano civil em que retomem as suas funções na sua totalidade quando regressem no primeiro semestre e ao mínimo exigido por lei, quando regressem no segundo semestre;

- b) No caso de impossibilidade de gozar férias no seu todo ou em parte, no ano de regresso, pela data em que este se verificou, aquelas ou o remanescente terão de ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 120.ª

(Reassunção de funções)

1.º As faltas motivadas pela prestação de serviço militar são justificadas e constituem suspensão do contrato colectivo de trabalho no respeitante aos direitos, deveres e garantias das partes que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2.º Após ter passado à disponibilidade deverá o trabalhador apresentar-se na empresa a fim de retomar o serviço, ou avisar esta até ao prazo máximo de quinze dias sob pena de perda de lugar.

3.º A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador militar, com licença por trinta dias ou mais, retome o serviço se assim o desejar desde que autorizado por escrito, pela entidade militar competente.

4.º A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador regressado do serviço militar retome o serviço dentro de quinze dias, contados da data da sua apresentação.

5.º A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de quinze dias a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador nos termos da lei.

CAPÍTULO XIII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 121.ª

(Princípio geral)

1.º A instalação e a laboração das empresas industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2.º As empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 122.ª

(Fiscalização)

1.º A fiscalização das empresas, para efeito da matéria regulada no presente capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Inspecção-Geral

do Trabalho e Direcção-Geral de Saúde, que deverão ser acompanhadas por um representante dos trabalhadores, o qual poderá fazer-se acompanhar por um perito, sempre que o requeira.

2.º Deverá ser facultado ao representante dos trabalhadores o duplicado do documento em que a entidade fiscalizadora formule as medidas impostas à entidade patronal e os respectivos prazos de cumprimento.

Cláusula 123.ª

(Reclamação)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes têm direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 124.ª

(Penalidades)

Quando a gravidade do caso o justifique, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais ou convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento.

Cláusula 125.ª

(Inquérito obrigatório)

1.º Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido pelas entidades competentes.

2.º Os resultados preliminares do inquérito elaborado pelas entidades competentes deverão ser dados a conhecer no prazo mais curto possível e os resultados definitivos no prazo máximo de trinta dias após a data do acidente.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Cláusula 126.ª

(Princípio geral)

1.º Todas as empresas ficam obrigadas a especiais cuidados preventivos na utilização, armazenagem e manipulação dos produtos tóxicos ou de qualquer forma agressivos.

2.º Estes produtos terão de estar devidamente rotulados sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o empregos das mesmas.

3.º A divulgação dos cuidados preventivos deve ser feita através de afixação nos locais de trabalho onde os referidos produtos sejam manuseados.

4.º No acto da admissão do trabalhador e sempre que se verifique a introdução de novos produtos, a entidade patronal ou responsável pela secção ficam obrigados a explicar pormenorizadamente aos trabalhadores ligados ao respectivo serviço as normas de prevenção a observar no manuseamento daqueles produtos.

Cláusula 127.ª

(Armazenagem)

As empresas são obrigadas ao cumprimento dos seguintes pontos:

1. *Local.* — O armazenamento dos produtos tóxicos, combustíveis ou explosivos, além das normas gerais de prevenção, deve obedecer às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, ou equipado com exaustor.
2. *Acondicionamento.* — Os recipientes que contêm os produtos acima referidos devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, serem protegidos do calor e fontes de ignição e experimentados periodicamente.
3. *Equipamento.* — Segundo as necessidades de segurança devem ser fornecidos ao pessoal óculos, máscaras, batas, aventais, luvas, etc., a sua manutenção será da responsabilidade da empresa, cabendo ao trabalhador zelar pela sua boa conservação.

Cláusula 128.ª

(Manipulação de produtos)

As empresas deverão cumprir e fazer cumprir aos trabalhadores as normas do regulamento geral de higiene e segurança no trabalho e, nomeadamente:

1. Recolher os detritos impregnados dos diferentes produtos em recipientes metálicos próprios e fechados;
2. Recomendar a indispensável e cuidadosa higiene pessoal dos trabalhadores e em alguns casos (por exemplo: contactos com anilinas) proceder de forma que os vestílios possibilitem a separação do vestuário no exterior;
3. Colocar avisos de «proibido fumar e foguear» e outros, conforme a necessidade;
4. A instalação eléctrica deve ser antideflagrante, quando se justifique;
5. Todo o trabalhador que lide, com continuidade, com produtos tóxicos, tem direito a um litro de leite por dia.

Cláusula 129.ª

(Prevenção e cuidados médicos)

Quer na admissão dos trabalhadores, quer no exercício das funções normais, as empresas e os trabalhadores deverão observar as regras de prevenção e cuidados médicos adequados às tarefas.

Cláusula 130.ª

(Prevenção e extinção de incêndios)

As empresas deverão, sempre que possível, formar equipas dentro de cada secção, adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

SECÇÃO III

Regulamento de segurança

Cláusula 131.ª

(Legislação aplicável)

Enquanto não for publicada nova legislação sobre saúde, higiene, segurança e medicina do trabalho, as entidades patronais obrigam-se a dar cumprimento às disposições legais e imperativas em vigor, nomeadamente: Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1966, Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Decreto-Lei n.º 434/73, de 25 de Agosto, e Portarias n.ºs 24 223, de 4 de Agosto de 1969, e 29/74, de 10 de Janeiro.

SECÇÃO IV

Comissões de segurança

Cláusula 132.ª

(Instituição)

1.º Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço haverá uma comissão de segurança.

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

Cláusula 133.ª

(Composição)

1.º Cada comissão de segurança será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pela entidade representativa dos trabalhadores. Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou um seu representante.

2.º Para os efeitos da referida designação, a efectuar pelas entidades representativas dos trabalhadores, devem as empresas ceder instalações para consulta aos trabalhadores.

Cláusula 134.ª

(Funcionamento)

1.º As comissões de segurança elegerão de entre os seus membros o presidente e serão secretariados pelos encarregados de segurança.

2.º As comissões são coadjuvadas pelo encarregado de segurança, pelo médico da empresa e assistente social, se houver.

3.º As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações e sem prejuízo da laboração normal dos restantes trabalhadores.

Cláusula 135.ª

(Atribuições)

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Elaborar, propor alterações e zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Procurar, pelos meios ao seu alcance, assegurar a colaboração de todos os trabalhadores da empresa e da direcção da mesma, com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e do constante deste contrato;
- f) Colaborar com os serviços médicos da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não originem a incapacidade;
- h) Apresentar recomendações às direcções das empresas, em relação a cada acidente, destinadas a evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos do posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, às entidades oficiais competentes e às entidades representativas dos trabalhadores;
- l) As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho;
- m) Nomear e destituir os encarregados de segurança depois de ouvidos os trabalhadores.

Cláusula 136.ª

(Reunião)

1.º As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo-se elaborar actas de cada reunião, as quais serão afixadas em local próprio e visível.

2.º São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes as justifiquem ou metade dos seus membros as solicitem.

3.º A comissão de segurança pode, por maioria, requerer a comparência às respectivas reuniões de um representante dos órgãos oficiais competentes. Na falta de acordo da maioria da comissão de segurança, a sua presença será decidida pela maioria dos trabalhadores.

4.º Os órgãos oficiais competentes podem convocar oficialmente reuniões das comissões de segurança quando o julgarem necessário.

5.º Sempre que esteja presente um funcionário de um departamento oficial competente, compete a este presidir às respectivas reuniões.

6.º Representantes sindicais e patronais, credenciados para o efeito, poderão estar presentes nas referidas reuniões, somente como observadores.

Cláusula 137.ª

(Formação)

Os membros das comissões de segurança poderão frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

SECÇÃO V

Encarregado de segurança

Cláusula 138.ª

(Competência)

1.º Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem por este contrato colectivo de trabalho são transferidas para o encarregado de segurança eleito pelos trabalhadores, ao qual fica então competindo especificamente:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança nas alíneas a) e e) da cláusula 135.ª;
- b) Apresentar à direcção das empresas, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2.º É ainda competência do encarregado de segurança:

- a) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as suas condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de segurança e da administração da empresa;
- b) Colaborar com as comissões de segurança e secretariá-las.

Cláusula 139.ª

(Direitos dos encarregados de segurança)

O encarregado de segurança goza dos direitos referidos no n.º 3 da cláusula 134.ª

Cláusula 140.ª

(Formação)

Os encarregados de segurança devem possuir, sempre que possível, uma especialização em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, mediante a frequência de cursos de aperfeiçoamento e ou actualização para melhor desempenho das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Previdência e outras regalias

SECÇÃO I

Previdência

Cláusula 141.ª

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a caixa de previdência nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

Cláusula 142.ª

(Benefícios complementares)

Deverão ser estabelecidos benefícios complementares do subsídio de doença até perfazer o salário e até ao limite de cinco dias por ano, seguidos ou interpolados.

SECÇÃO III

Outras regalias sociais

Cláusula 143.ª

(Refeitórios)

Todas as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos trabalhadores um lugar próprio, confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde os trabalhadores possam tomar e aquecer as suas refeições.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 144.ª

(Regras interpretativas)

1.º Para todos os efeitos deste contrato, sempre que haja referência a dias úteis consideram-se estes como dias de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, inclusive.

2.º Sempre que haja referência à comissão de empresa deve entender-se CSE, ou comissão intersindical de empresa (CIE) e, na sua falta, delegados sindicais e sindicato.

3.º A interpretação deste contrato deve ser feita de acordo com o princípio legal do tratamento mais favorável ao trabalhador e deve a trabalho igual corresponder a salário igual.

4.º Sempre que os resultados monetários sejam irregulares, será feito o seu arredondamento para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 145.ª

(Direitos adquiridos)

1.º Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria ou de retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

2.º A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro de cada empresa.

Cláusula 146.ª

(Regulamentação revogada)

1.º Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes da regulamentação colectiva anterior.

2.º Porém, ficam sempre ressalvadas as situações adquiridas que representam tratamento mais favorável para o trabalhador.

CAPÍTULO XVI

Cláusula 147.ª

(Forma de fazer pontes)

1.º No caso de «pontes», e a pedido da maioria dos trabalhadores, a entidade patronal poderá suspender a actividade logo que essa maioria seja de dois terços desses trabalhadores:

- O tempo de suspensão poderá, por acordo de ambas as partes, ser deduzido no tempo de férias se o trabalhador ainda as não tiver gozado, ou compensado em dia ou dias a designar;
- É considerado como trabalho normal o tempo de compensação atrás referido.

ANEXO

Tabela salarial

As tabelas constantes terão efeito retroactivo, com início em 1 de Fevereiro de 1977 e validade até 31 de Dezembro de 1977.

Tabela de remunerações mínimas

Grupo A:

Encarregado geral 7 800\$00

Grupo B:

Encarregado de secção 7 500\$00

Grupo C:

Qualificados:

1.ª 7 050\$00
2.ª 6 850\$00
3.ª 6 650\$00

Grupo D:

Especializados:

1.ª 5 500\$00
2.ª 5 350\$00
3.ª 5 200\$00

Grupo E:

Estagiário ou praticante:

Grupo C 5 100\$00
Grupo D 4 500\$00

Grupo F:

Aprendizes:

1.º ano 2 800\$00
2.º ano 3 200\$00
3.º ano 3 600\$00
4.º ano 4 000\$00

A tabela salarial supra foi acordada por ambas as partes em 10 de Fevereiro de 1977.

Porto, 4 de Março de 1977.

Pelo Sindicato da Tapeçaria, Cordoaria e Similares do Norte:

Luís Rodrigues,
Joaquim Matos Ferreira.

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:

Manuel Silva Santos,
Manuel Fernando dos Santos Ferreira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Santarém:

Luís Rodrigues (credenciado).

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa:

Luís Rodrigues (credenciado).

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

Fausto Alves Ribeiro,
José António Martins,
Joaquim Marques Barbosa,
Darlindo Santos Resende,
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Ministério do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 19 de Abril de 1977, a fl. 45 do livro n.º 1, com o n.º 212, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial do Funchal e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Moagem,
Massas, Doçarias e Similares do Dist. do Funchal**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

SECÇÃO I

Cláusula 1.^a

(Área de aplicação)

O presente contrato colectivo aplica-se no distrito do Funchal.

Cláusula 2.^a

(Âmbito)

1 — Este contrato obriga:

- a) Todas as empresas representadas pela Associação outorgante;
- b) Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante.

2 — As moagens de rama e azenhas que tenham até cinco trabalhadores, inclusive, beneficiarão de tratamento mais favorável naquelas cláusulas que comportem encargos económicos directos.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho não se aplica aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos, normalmente, a água e vento, aplicando-se, neste caso, a lei geral de trabalho.

SECÇÃO II

Cláusula 3.^a

(Vigência — Denúncia do contrato e da tabela salarial)

1 — Tanto o contrato como as tabelas salariais entram em vigor em 1 de Outubro de 1976 e serão válidos por períodos sucessivos de dezoito meses, se qualquer das partes os não denunciar com a antecedência mínima de trinta dias, em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 4.^a

(Denúncia do contrato)

1. A parte que denuncia o contrato deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

2 — A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de trinta dias para responder, aceitando ou contrapondo novo texto ou negociação sobre a proposta.

3 — Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os termos legais imperativamente impostos por lei para o processamento das negociações colectivas de trabalho.

CAPÍTULO II

**Disposições relativas ao livre exercício
do direito sindical**

Cláusula 5.^a

(Princípio geral)

Nos termos da lei é vedada à entidade patronal qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 6.^a

(Direito à actividade sindical)

1 — Nos termos da lei, os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A constituição, número, designação e distribuição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão regulados nos termos da lei em vigor.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantia

Cláusula 7.^a

(Comunicação à empresa)

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 8.^a

(Conceitos fundamentais)

Para efeito deste capítulo entende-se por:

Dirigentes sindicais. — Os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos geren-

tes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical.

Comissão sindical de empresa. — Um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

Delegados sindicais. — Os representantes do sindicato na empresa que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo Sindicato.

Cláusula 9.^a

(Competência dos órgãos sindicais)

Em ordem à defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, as comissões ou delegados referidos na cláusula anterior terão a competência definida na Constituição Política e nas leis que a regulamentarem.

Cláusula 10.^a

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer as funções definidas na lei e nos precisos termos que o for, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

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

3 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 11.^a

(Crédito de horas)

1 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção do Sindicato dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o desempenho das suas funções, mantendo o direito à remuneração.

2 — Os trabalhadores que sejam delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, durante o período normal de trabalho, que conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada pela direcção do Sindicato, por escrito, com a antecedência mínima de um dia:

- a) No caso do n.º 1, com indicação das datas e o número de dias necessários;
- b) No caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no corpo deste número, a comunicação será feita nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção do Sindicato para desempenho das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 12.^a

(Condições para o exercício das funções sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição do ou dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O delegado sindical e a comissão sindical poderão fiscalizar na sua empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho, devendo todas as reclamações por presumível incumprimento ser apresentadas à administração.

Cláusula 13.^a

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 14.^a

(Princípio geral)

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 14 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias legais.

2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador da categoria e ordenado que lhe são atribuídos. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3 — As empresas só poderão contratar pessoal em regime de contrato a prazo, nos termos das cláusulas 18.^a, 19.^a e 79.^a

4 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que já possuía noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respectiva prova por declaração do Sindicato.

Cláusula 15.^a

(Condições de admissão)

1 — As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2 — Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais deverão consultar o registo de desempregados do Sindicato outorgante.

Cláusula 16.^a

(Readmissão)

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho implicará perda de antiguidade, na eventualidade de uma readmissão, se o despedimento for por iniciativa do trabalhador e sem justa causa.

Cláusula 17.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, que terá a duração máxima permitida por lei.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato.

3 — Aquele período maior de vigência do contrato não poderá exceder, no entanto, seis meses e deverá ser estabelecido, por escrito, entre ambas as partes.

4 — Durante o período experimental fixado e como expresso nos números anteriores, tanto o empregado como a entidade patronal poderão dar o contrato por

terminado, sem que haja lugar a aviso prévio à outra parte nem necessidade de invocação de motivo de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização de parte a parte.

5 — O empregado receberá no período experimental a remuneração ajustada, nunca inferior à prevista na tabela salarial, e correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestado.

6 — Decorrido o período de experiência, o profissional passará a figurar no quadro de pessoal da empresa, contando-se a antiguidade desde a data da admissão.

7 — Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão e ainda quando a empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, sendo-lhe, neste caso, garantido o direito à antiguidade já nelas adquirido, com a condição de o trabalhador dar conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade e faça a respectiva prova por declaração do Sindicato.

Cláusula 18.^a

(Admissão de trabalhadores a prazo)

1 — É sempre permitida a admissão de trabalhadores, a prazo nos termos da lei.

2 — A admissão nos termos referidos deverá constar de documento escrito, assinado por ambas as partes.

Cláusula 19.^a

(Admissão para efeito de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a prazo, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

Cláusula 20.^a

(Definição funcional de categorias)

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem nos anexos.

2 — Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato, à data da sua entrada em vigor, serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula, no prazo de noventa dias, ouvido o presidente da comissão sindical da empresa, ou o delegado sindical e, na falta destes, o Sindicato.

3 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: para igual trabalho, igual salário.

4 — Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que corresponder ao trabalho predominante.

5 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal, através do presidente da comissão sindical de empresa, ou do delegado sindical, e, na falta desta, recorrer através do Sindicato, nos termos da cláusula seguinte.

6 — A reclassificação feita pela entidade patronal torna-se definitiva no prazo de trinta dias, após a comunicação ao trabalhador interessado, se este não recorrer dela para a comissão a que se refere a cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Novas categorias)

1 — Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do Sindicato e associação patronal outorgante, para se pronunciar, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2 — A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de dez dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3 — No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4 — Fica proibido às entidades patronais atribuírem às categorias previstas neste contrato designações diferentes das estabelecidas nos anexos, independentemente do previsto nesta cláusula.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 22.^a

(Princípio geral)

1 — São aprendizes os maiores de 14 anos e menores de 18 anos que, ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e a prática necessá-

ria para o desempenho de um posto de trabalho na indústria.

2 — A entidade patronal deverá dar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de ensino apropriados, quando existam na região.

3 — A categoria de aprendiz será apenas permitida:

- a) Na indústria de moagem — preparador, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ajudante de fiel de armazém e empacotador;
- b) Na indústria de bolachas, doçaria e similares — auxiliar, forneiro, cilindrador de massas e pasteleiro;
- c) Na indústria de alimentos compostos — adesão e mistura, operador de moinhos, granulador de concentrados, operador de melaçagem, empilhador e alimentador de silos;
- d) Na indústria de moagem de farinhas em rama de cereais e espoadas de milho e centeio — condutor de máquinas e empacotador.

4 — Haverá um período de tirocínio de seis meses para os trabalhadores com curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, com a remuneração de titular.

Cláusula 23.^a

(Profissões com aprendizagem)

A aprendizagem nas categorias autorizadas, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, terá a duração máxima de três anos e remuneração conforme a tabela a seguir indicada.

Admissão	Remuneração — Percentagem do salário mínimo contratual
Aprendiz do 1.º ano	50
Aprendiz do 2.º ano	60
Aprendiz do 3.º ano	70

§ único. Seja qual for a idade de admissão, o profissional será sempre aprendiz de 1.º ano, com o salário correspondente, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

(Quadro de densidades)

1 — O número de aprendizes não poderá exceder 20 % dos profissionais respectivos especializados, quer em cada secção, quer no total da empresa, com arredondamento por excesso.

2 — Para determinação do tempo de aprendizagem, contar-se-á o serviço prestado na mesma categoria a qualquer empresa do mesmo ramo, passível de ser inscrito nas associações patronais outorgantes.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a remeter ao Sindicato os elementos requisitados por este.

Cláusula 25.^a

(Certificado de aprendizagem)

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

SECÇÃO III

Quadro do pessoal

Cláusula 26.^a

(Competência)

A organização do quadro do pessoal é da competência das entidades patronais, de acordo com as regras definidas neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 27.^a

(Densidades)

1 — São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

a) Indústria de moagem:

Moleiro ou técnico de fabrico;

Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico;

Outras categorias — devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico;

b) Indústria de alimentos compostos:

Encarregado geral;

Encarregado de fabrico;

Ajudante de encarregado de fabrico;

Adesão e mistura (um por cada turno);

Operador de moinhos (um por cada turno);

Granulador (um por cada turno quando haja máquinas de granular);

Alimentador de silos;

Outras categorias — devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa, segundo o grau de fabrico;

c) Indústria de bolachas, biscoitos, pastelaria e confeitaria:

Mestre ou técnico;

Forneiro, excepto para a indústria de pastelaria e confeitaria;

Outras categorias — devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa, segundo o grau de fabrico.

2 — O quadro de densidade não é obrigatório para as empresas com sete ou menos trabalhadores nos ramos de alimentos compostos.

Cláusula 28.^a

(Prazos e elaboração do quadro)

1 — Para efeitos da cláusula anterior, a entidade patronal terá de elaborar dois mapas.

2 — O primeiro será enviado até ao dia 20 de cada mês, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Caixa de previdência respectiva;
- b) Sindicato representativo dos trabalhadores;
- c) Instituto Nacional de Estatística;
- d) Secretaria de Estado do Emprego;
- e) Direcção-Geral do Trabalho.

3 — O segundo mapa será enviado, até 20 de Abril de cada ano, às entidades referidas nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior.

4 — Os mapas serão do modelo aprovado legalmente.

5 — Logo após o seu envio, as empresas afixarão, durante um prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas referidos, podendo qualquer trabalhador comunicar as irregularidades detectadas ao seu Sindicato, à Inspecção-Geral do Trabalho ou à caixa de previdência respectiva.

Cláusula 29.^a

(Constituição do quadro)

1 — O mapa de pessoal será elaborado de acordo com os modelos oficialmente aprovados.

2 — Com o primeiro mapa do pessoal, a remeter após a entrada em vigor do presente contrato, as empresas obrigam-se a enviar ao Sindicato uma relação nominal dos trabalhadores e a respectiva residência.

3 — Para todos os efeitos legais, os mapas mensais substituem as actuais folhas de ordenados e salários e as folhas de quotização sindical; os mapas anuais substituem os actuais mapas de quadro de pessoal, normalmente estabelecidos nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 30.^a

(Promoção interna)

Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro de empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 31.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com respeito os seus colaboradores, e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-la de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
- d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições de previdência, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia, a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- g) Enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização, conforme modelo a definir pelas partes;
- h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;
- i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o trabalhador o solicite.

2 — As empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao Sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 32.ª

(Deveres do trabalhador)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Efectuar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;
- b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as or-

dens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;

- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;
- d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 33.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, sem justa causa, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho dele e dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

- i) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incômodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contacto com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização fixada na cláusula respectiva.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1, se tiver havido concordância, por escrito, do trabalhador e do Sindicato.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 34.^a

(Princípio geral)

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que modifique o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 35.^a

(Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na cláusula respectiva, se essa transferência lhe causar sério prejuízo.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que por forma importante e grave influa de modo decisivo, nocivamente, na vida do trabalhador, com desvantagens graves em bens de carácter patrimonial.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

5 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os dois meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 36.^a

(Princípio geral)

1 — A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente a falta de matéria-prima e energia, devidamente reconhecidos pelas entidades competentes, após consulta ao Sindicato.

2 — Nos casos de força maior previstos no número anterior, a manutenção das regalias a que os trabalhadores têm direito deverá ser esclarecida pelas entidades competentes, ouvidos o Sindicato e a associação patronal.

Cláusula 37.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

Cláusula 38.^a

(Condições especiais)

1 — A empresa é obrigada a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e, pelo menos, um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. As empresas que não tenham fornecido fatos de trabalho nos últimos dois anos devem cumprir a obrigação estabelecida, com a entrega imediata de dois fatos a cada profissional.

2 — Esta disposição implicará a cessação de eventuais subsídios para o efeito.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 39.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 40.^a

(Fixação do horário de trabalho)

1 — Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente contrato, compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 — É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro ou técnico de fabrico, nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador e a comissão sindical ou o Sindicato.

3 — As comissões sindicais da empresa constituídas ou, na sua falta, o delegado sindical devem ser consultados sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 41.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal do pessoal é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — A duração do trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder nove horas.

Cláusula 42.^a

(Interrupção do período normal de trabalho)

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

Cláusula 43.^a

(Início da laboração e «contrôle»)

1 — A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 — Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de *contrôle* de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 44.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2 — As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3 — A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 45.^a

(Turnos rotativos)

1 — Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

3 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4 — As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 46.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — As mulheres só é permitido trabalhar entre as 6 e as 24 horas.

3 — Os menores de 18 anos, admitidos após a entrada em vigor deste contrato, só poderão trabalhar entre as 6 e as 24 horas.

Cláusula 47.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 41.^a

2 — Será concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho extraordinário consecutivo.

3 — Será garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar o transporte normalmente utilizado quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internos

Cláusula 48.^a

(Princípios gerais)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

2 — As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3 — Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviado ao Sindicato.

5 — As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 49.^a

(Matérias a regulamentar)

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- m) Penalidades;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 50.^a

(Princípio geral)

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2 — As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II, de harmonia com a respectiva indústria.

3 — Para calcular o salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 51.^a

(Remuneração durante a substituição)

Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

Cláusula 52.^a

(Pagamento das retribuições)

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, salvo se este for feriado, sendo então pago no dia seguinte, dentro do período normal de trabalho.

2 — A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 53.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar um documento donde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 — Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário, à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior.

Cláusula 54.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno, tal como é definido no presente contrato, é remunerado com o acréscimo a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Esse acréscimo é de 25 %.

Cláusula 55.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será pago:

- a) Com o aumento de 50 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com 100 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios.

Cláusula 56.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, também conhecido por subsídio de Natal, correspondente a um mês de salário base.

2 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 18 de mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais, incluindo a quota sindical.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção de tempo do trabalho prestado.

Cláusula 57.^a

(Subsídio de Natal para os militares)

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de quinze dias, referente ao dia de ingresso, o valor referente ao 13.º mês ou subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar terão direito ao valor referente ao 13.º mês ou subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 58.^a

(Princípio geral)

O dia de descanso semanal é o domingo, salvo o previsto no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 59.^a

(Feriados)

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

Feriados voluntariamente concedidos pela entidade patronal:

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

26 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde os trabalhadores prestem serviço.

2 — Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferiria se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 60.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — Porém, o trabalhador só tem direito a gozar as primeiras férias se no ano seguinte ao da sua admissão tiver prestado, pelo menos, noventa dias de serviço.

4 — Os trabalhadores escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das férias e, na falta de acordo, a entidade patronal deve fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 61.^a

(Período de férias e subsídio de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, aos seguintes períodos normais de férias remuneradas:

- a) Com menos de três anos de serviço — dezoito dias consecutivos;
- b) Com três ou mais anos de serviço — trinta dias consecutivos.

2 — Nos períodos de férias estão incluídos domingos e feriados e os referidos períodos não podem ser reduzidos por faltas justificadas.

3 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual ao salário base, correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

4 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga antes do seu início.

§ único. A presente cláusula só produzirá efeitos em relação às férias que se vencerão em 1 de Janeiro de 1977 e anos seguintes.

Cláusula 62.^a

(Fixação da época de férias)

1 — Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de férias dos trabalhadores deverão ser marcados até 30 de Abril de cada ano.

Um mapa com os períodos de férias de todos os trabalhadores será afixado em local bem visível, dentro da empresa; outro será enviado à comissão sindical da empresa ou ao delegado sindical; um terceiro, ao sindicato outorgante, até à data acima referida.

2 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente, desde que o solicitem.

Cláusula 63.^a

(Encerramento total ou parcial para férias)

1 — As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2 — Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar a redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3 — Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical da empresa e ou delegado sindical e ao Sindicato até 30 de Abril e serão fixados, obrigatoriamente, entre 1 de Julho e 30 de Agosto.

4 — O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 64.^a

(Proibição de interrupção de férias, interpolação)

1 — É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar, salvo caso de força maior.

2 — As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 65.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 66.^a

(Doença no período de férias)

As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 67.^a

(Acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de um ou mais anos, salvo o exposto na lei geral em contrário.

Cláusula 68.^a

(Serviço militar)

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem ao subsídio nesse ano.

3 — Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 69.^a

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias e/ou respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e/ou triplo do respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

(Férias — Cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagar-lhe-á:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, também, nos casos de cessação do contrato por quaisquer motivos que determinem a legal reforma do trabalhador.

3 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 71.^a

(Definição de faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia inteiro de trabalho.

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

3 — As faltas cuja justificação seja aceite e autorizada não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

4 — Para efeitos de desconto de faltas, quanto a retribuição, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 50.^a

Cláusula 72.^a

(Faltas justificadas)

Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante sete dias consecutivos, por motivo do seu casamento, os quais acrescerão às férias, se aquele se realizar durante estas;
- b) Durante quatro dias consecutivos, por morte do cônjuge, filhos, pais, irmãos e sogros;
- c) Durante dois dias, por morte dos avós, netos, cunhados e tios;
- d) Durante o tempo necessário para a prestação de socorro imediato, em caso de acidente ou doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas nas alíneas b) e c), quando coabitem com o trabalhador;
- e) Durante os dias necessários para assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea anterior, ou à esposa em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhes possa prestar auxílio;
- f) Durante dois dias, por motivo de nascimento de filhos;
- g) Durante o tempo indispensável para a prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais ou análogas, por parte de dirigentes sindicais ou outros, com perda de retribuição para além dos limites fixados na cláusula 11.^a;
- h) Durante as ausências necessárias para o trabalhador depôr em qualquer tribunal;
- i) Prestação de provas para fins militares;
- j) As autorizadas, prévia ou posteriormente, pela entidade patronal;

- l) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço;
- m) As faltas dadas pelas mulheres até dois dias por mês, com perda de remuneração.

Cláusula 73.^a

(Comunicação do motivo de falta)

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no dia útil seguinte.

Cláusula 74.^a

(Justificação de faltas)

1 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2 — Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 — A entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

4 — A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical, dará lugar a processo disciplinar.

Cláusula 75.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 76.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes serão concedidas as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;
- b) Terão direito até dez dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;
- c) Poderão gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de apro-

veitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

2 — A entidade patronal poderá exigir, em cada período escolar, documento comprovativo da frequência e assiduidade.

3 — A falta de apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a entidade patronal, a comissão sindical ou delegado sindical, ou, na falta destes, o Sindicato assim o entenderem.

Cláusula 77.ª

(Desconto de retribuição)

1 — As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídio de férias.

2 — O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 56.ª

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 78.ª

(Causas de cessação)

O contrato de trabalho cessa nos casos e pela forma previstos nas leis do trabalho.

Cláusula 79.ª

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo obedecerão ao estipulado na lei em vigor.

2 — Caso não sejam cumpridos aqueles requisitos ou ainda alterados, ou violado que seja o fim constante do contrato, este será havido como contrato sem prazo para todos os efeitos constantes deste contrato colectivo de trabalho.

3 — Os trabalhadores ligados à entidade patronal por contrato de trabalho, nos termos desta cláusula, e ainda os trabalhadores eventuais, terão direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado na empresa, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 80.ª

(Falência da entidade patronal)

1 — A declaração judicial da falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente os retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 81.ª

(Certificado por cessação do contrato)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 82.ª

(Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acção ou omissão dolosa ou culposa praticada pelos trabalhadores com violação dos deveres previstos no presente contrato colectivo ou na lei geral.

Cláusula 83.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve no prazo legalmente fixado, a contar do momento em que for cometida.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo legalmente estabelecido àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 84.ª

(Suspensão do trabalhador)

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se a sua presença no local de trabalho for considerada inconveniente.

2 — A comissão sindical da empresa ou o delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão do trabalhador.

Cláusula 85.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias, e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições de previdência.

Cláusula 86.ª

(Despedimento — Processo disciplinar)

Tudo quanto respeita a despedimento e sua tramitação regular-se-á pela lei em vigor à data da prática dos actos ou factos que o determinam.

Cláusula 87.ª

(Recursos)

Das sanções aplicadas poderá o trabalhador recorrer nos termos previstos na lei.

Cláusula 88.ª

(Registo de sanções)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a poder ser facilmente verificado.

2 — O delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 89.ª

(Previdência)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a caixa de previdência respectiva, nos termos previstos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

2 — Apenas aos trabalhadores das indústrias de moagem e rações será concedido, pelas respectivas entidades patronais, um subsídio complementar de doença de 20 %, enquanto se mantiver o actual esquema das instituições de previdência nesse particular aspecto, subsídio complementar esse que, no entanto, será reduzido na mesma proporção do aumento do actual subsídio de doença concedido por aquela instituição.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias

Cláusula 90.ª

(Reclassificação)

1 — A reclassificação profissional prevista na cláusula 20.ª produzirá efeitos, designadamente quanto à antiguidade e retribuição, a partir da data prevista na cláusula 3.ª

2 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

Cláusula 91.ª

(Manutenção das regalias adquiridas)

1 — Da aplicação deste contrato não poderá resultar, para qualquer trabalhador, diminuição de categoria, de retribuição, perda de regalias já anteriormente concedidas nem justificação para despedimento.

2 — A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 92.ª

(Revogações de convenções anteriores)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — Ressalva-se, porém, a legislação de cuja aplicação resulta tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 93.ª

(Quadro do pessoal)

Os donos, sócios, gerentes ou administradores das empresas não se considerarão como fazendo parte do quadro do pessoal, salvo quando desempenhem efectivamente as funções inerentes a qualquer categoria profissional.

ANEXO I

A — Indústria de moagem

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral, moleiro ou técnico de fabrico.

2 — Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém.

3 — Preparador.

4 — Encarregado de secção.

5 — Ajudante de fiel de armazém, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ensacador, pesadores e saqueiros.

6 — Auxiliares de laboração e guardas ou porteiros.

7 — Aprendiz.

Serviços a desempenhar por cada categoria profissional

1.1 — *Encarregado geral.* — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

1.2 — *Moleiro ou técnico de fabrico.* — O trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à moenda de cereais nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

2 — *Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico.* — O trabalhador habilitado, que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

3 — *Preparador(a)*. — O(A) trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possuam habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de, pelo menos, um(uma) analista.

4 — *Encarregado de secção*. — O trabalhador que chefia o pessoal de determinada secção.

5.1 — *Condutor de máquinas de moagem*. — O trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção, por peneiração, de sêmolas e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros êstriados e lisos e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.2 — *Condutor de silos*. — O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.3 — *Ensacador e pesador*. — O trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar os produtos e subprodutos.

5.4 — *Saqueiro*. — O trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

6.1 — *Auxiliar de laboração*. — O trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

6.2 — *Guarda ou porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, incluindo as do pessoal, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

7 — *Aprendiz*. — O trabalhador que faz a aprendizagem para uma das categorias enunciadas neste contrato.

B — Indústria de alimentos compostos para animais

Categorias profissionais

Grupo A

Pessoal fabril de chefia:

- 1 — Encarregado geral;
- 2 — Encarregado de fabrico;
- 3 — Ajudante de encarregado de fabrico.

Grupo B

Pessoal de laboração especializado:

- 1 — Adesão e mistura e operador de moinhos;
- 2 — Granulador;
- 3 — Empilhador;
- 4 — Operador de melaçagem.

Grupo C

Pessoal de laboração e serviços anexos:

- 1 — Alimentador de silos;
- 2 — Caixeiro de armazém;
- 3 — Cosedor de sacos;
- 4 — Pesador;
- 5 — Ensacador;
- 6 — Auxiliar de laboração.

Serviços a desempenhar por cada categoria profissional

Grupo A — Pessoal fabril de chefia

1 — *Encarregado geral*. — O trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico, responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo *contrôle* da sua execução. Deve estar, em princípio, habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente ou ser escolhido pela entidade patronal de entre os empregados já ao serviço da empresa, ouvidos os trabalhadores.

2 — *Encarregado de fabrico*. — O trabalhador habilitado a dirigir toda a fabricação de alimentos compostos para animais, responsável pelos processos de laboração e *contrôle* da execução dos respectivos programas de produção. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral, quando este exista. Os admitidos ou nomeados futuramente devem estar, em princípio, habilitados com os cursos das escolas industriais ou equivalente, ou serem escolhidos pela entidade patronal de entre os empregados já ao serviço da empresa.

3 — *Ajudante de encarregado de fabrico*. — O trabalhador habilitado que coadjuva o encarregado de fabrico no desempenho das funções a este cometidas e o substitui nos seus impedimentos. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral ou do encarregado de fabrico.

Grupo B — Pessoal de laboração especializado

1 — *Operador de adesão e mistura e de moinhos*. — O trabalhador que regula, manobra e vigia o quadro de comando de toda a instalação de fabrico de rações para animais e ocupa-se, especificamente, das operações de doseamento e mistura das matérias-primas utilizadas. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho. É o que regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer cereais ou outros produtos, a fim de obter farinhas para alimentação animal. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

2 — *Granulador*. — O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a fabricar, por prensagem, pequenos aglomerados de rações para animais. Cuida da limpeza e lubrificação do conjunto mecânico com que opera.

3 — *Empilhador*. — O trabalhador que conduz e manobra a máquina de empilhar.

4 — *Operador de melaçagem.* — O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a tornar fluido, por aquecimento lento, o melaço de cana-de-açúcar, filtrando-o e misturando-o com farinhas em proporções convenientes, e controla, por meio de amperímetros ou de outro processo, o respectivo funcionamento e a quantidade de litros misturados, para a obtenção de rações para animais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

Grupo C — Pessoal de laboração e serviços anexos

1 — *Alimentador de silos.* — O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve, também, ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias-primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

2 — *Caixeiro de armazém.* — O trabalhador que recebe no armazém matérias-primas por camioneta ou vagão. Entre outros serviços colabora com o seu encarregado no inventário físico semanal de todas as matérias-primas. Faz serviço de balanceiro em reforço de descargas e substituição.

3 — *Cosedor de sacos.* — O trabalhador que alimenta, regula e conduz uma máquina de fechar sacos, verifica a perfeição do trabalho executado e procede a pequenas afinações.

4 — *Pesador.* — O trabalhador que pesa as mercadorias entregues, recebidas ou fabricadas, e mantém registos apropriados, analisando os dados relativos às mercadorias pesadas.

5 — *Ensacador.* — O trabalhador que manobra os comandos de uma balança de ensacar, a fim de obter o acondicionamento do produto, transportando os sacos para o local onde vão ser cosidos ou atados.

6 — *Auxiliar de laboração.* — O trabalhador que executa o serviço de cargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

§ único. Os trabalhadores classificados nas categorias de alimentador de silos, granulador, operador de moinhos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico, guarda ou porteiro e auxiliar de laboração devem executar os serviços inerentes às categorias profissionais que lhes forem atribuídas e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

C — Indústria de bolachas, biscoitos, pastelaria e confeitaria

Categorias profissionais

Indústria de bolachas e biscoitos

- 1 — Mestre ou técnico;
- 2 — Ajudante de mestre ou técnico;
- 3 — Cilindrador de massas;

- 4 — Ajudante de cilindrador de massas;
- 5 — Forno;
- 6 — Ajudante de forno;
- 7 — Controlador de saídas;
- 8 — Ajudante de controlador de saídas;
- 9 — Vigilante (guarda ou porteiro);
- 10 — Empacotador;
- 11 — Distribuidor de encomendas;
- 12 — Auxiliares;
- 13 — Aprendizes de qualquer especialidade.

Indústria de pastelaria e confeitaria

- 14 — Pasteleiro ou confeito-chefe;
- 15 — Pasteleiro ou confeito;
- 16 — Primeiro-ajudante de pasteleiro ou confeito;
- 17 — Segundo-ajudante de pasteleiro ou confeito;
- 18 — Auxiliares;
- 19 — Aprendizes de qualquer especialidade.

Definição das categorias

1 — *Mestre ou técnico.* — É o profissional que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico.

2 — *Ajudante de mestre ou técnico.* — É o profissional que coadjuva o mestre e o substitui nos seus impedimentos.

3 — *Cilindrador de massas.* — É o profissional que recebe as massas da amassadeira e procede ao seu cilindramento e controle.

4 — *Ajudante de cilindrador de massas.* — É o profissional que coadjuva o cilindrador de massas e o substitui nos seus impedimentos.

5 — *Forno.* — É o profissional que alimenta o forno e é responsável pelo cozimento das massas.

6 — *Ajudante de forno.* — É o profissional que coadjuva o forno e o substitui nos seus impedimentos.

7 — *Controlador de saídas.* — É o profissional responsável pela saída dos produtos fabricados, embalagens e aprovisionamentos e encarregado da anotação do movimento de saídas.

8 — *Ajudante de controlador de saídas.* — É o profissional que coadjuva o controlador de saídas e o substitui nos seus impedimentos.

9 — *Vigilante (guarda ou porteiro).* — É o profissional que fiscaliza todas as entradas e saídas da fábrica, incluindo o pessoal, e exerce a vigilância das instalações.

10 — *Empacotador.* — É o profissional que procede à pesagem e empacotamento do produto fabricado.

11 — *Distribuidor de encomendas.* — É o profissional que procede à distribuição das encomendas.

12 — *Auxiliar.* — É o profissional que procede às cargas e descargas e desempenha todos os outros serviços não discriminados.

13 — *Aprendiz*. — É o indivíduo que faz a aprendizagem para os serviços inerentes a qualquer das especialidades profissionais previstas neste acordo.

14 — *Pasteleiro ou confeitiro-chefe*. — É o profissional que superintende em todos os serviços inerentes aos processos de fabrico na indústria de pastelaria e confeitaria.

15 — *Pasteleiro ou confeitiro*. — É o profissional que manipula e confecciona as massas e prepara o forno para as receber.

16 — *Ajudante de pasteiro ou confeitiro*. — É o profissional que coadjuva o pasteiro ou confeitiro e o substitui nos seus impedimentos.

1.º A categoria a atribuir a cada profissional terá de corresponder à função que exerça com predominância.

2.º É vedado às entidades patronais atribuir ao seu pessoal categorias diferentes das previstas neste acordo. Em todos os documentos que hajam de elaborar por força dos preceitos disciplinadores das relações de trabalho, devem sempre usar nomenclatura uniforme na classificação profissional.

3.º No entanto, em qualquer indústria, qualquer profissional poderá desempenhar serviços anexos ao da sua categoria.

D — Indústria de massas alimentícias

Categorias profissionais

- 1 — Encarregado geral.
- 2 — Controlador.
- 3 — Encarregado de turno.
- 4 — Operador de máquinas de fabrico.
- 5 — Ajudante de operador de máquinas de fabrico.
- 6 — Operador de máquinas de embalar e de serrar.
- 7 — Trabalhador (não qualificado).
- 8 — Porteiro.

Definição das categorias

1 — *Encarregado geral*. — É o profissional que no estabelecimento industrial se encontra apto a dirigir todo o serviço e o pessoal.

2 — *Controlador*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o controle e a coordenação dos serviços de fabrico e de embalagem, da satisfação das encomendas dos clientes e da sua expedição.

3 — *Encarregado de turno*. — É o profissional que, além da sua função específica, tem a responsabilidade de dirigir e orientar os trabalhadores pertencentes ao seu turno.

Só é obrigatória a atribuição desta categoria para turnos com um mínimo de seis operários.

4 — *Operador de máquinas de fabrico*. — É o profissional que regula, assegura e intervém no funcionamento e vigia uma instalação destinada a moldar por prensagem e a secar, por qualquer processo, massas alimentícias, tais como cotovelos, estrelinhas e

meadas; orienta e participa no abastecimento dos silos; monta os moldes adequados; regula a entrada das matérias-primas; vigia todo o sistema de moldagem, transporte e de secagem, efectuando as necessárias correções; orienta e participa na recolha das massas confeccionadas; cuida da limpeza e conservação da instalação a seu cargo.

5 — *Ajudante de operador de máquinas de fabrico*. — É o trabalhador que coadjuva o operador e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

6 — *Operador de máquinas de embalar e de serrar*. — É o profissional que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina utilizada na serragem ou embalagem de massas alimentícias em almofadas ou sacos de papel, celofane ou plástico; introduz as massas a embalar nos depósitos da máquina; carrega dispositivos com o material de embalagem; regula os comandos da máquina e vigia o seu funcionamento; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída; limpa a máquina.

7 — *Trabalhador (não qualificado)*. — É o profissional que executa tarefas simples, diversas ou não especificadas, não necessitando de qualquer formação especial, nas quais predomina o esforço físico, resultante do peso das mercadorias, podendo utilizar ferramentas manuais ou pequenas máquinas; auxilia os profissionais especializados em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, transportar e arrumar mercadorias, produtos e matérias-primas e varrer e limpar locais de trabalho. Pode colaborar noutros serviços geralmente simples, mas, nestes casos, sob a orientação de um profissional qualificado.

8 — *Porteiro*. — É o profissional que vigia as entradas e saídas do estabelecimento industrial, controla as entradas e saídas do pessoal, fiscalizando a marcação do ponto, controla a entrada e saída de volumes e materiais, atende os visitantes e anuncia-os aos diversos serviços. Pode ainda ser encarregado de registar a entrada de mercadorias, pessoas ou veículos.

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II — A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo e milho

1 — Encarregado-geral	15 000\$00
2 — Moleiro	10 000\$00
3 — Encarregado de secção	7 200\$00
4 — Ajudante de moleiro	7 000\$00
5 — Capataz	6 300\$00
6 — Auxiliar de laboratório	6 200\$00
7 — Empacotador encarregado	5 700\$00
8 — Operador de máquinas	5 500\$00
9 — Ajudante de operador de máquinas	5 300\$00
10 — Ensacador pesador	5 100\$00
11 — Operário de cargas e descargas ...	5 100\$00
12 — Saqueiro	5 000\$00
13 — Empacotador	5 000\$00
14 — Vigilante (guarda ou porteiro)	5 000\$00
15 — Aprendiz ou auxiliar	3 500\$00

ANEXO II — B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais

Grupo A

1 — Encarregado-geral	9 000\$00
2 — Encarregado de fabrico	7 500\$00
3 — Ajudante de encarregado de fabrico	6 500\$00

Grupo B

1 — Operador de adesão e mistura	5 400\$00
2 — Operador de moinhos	5 400\$00
3 — Granulador	5 400\$00
4 — Pesador de concentrados	5 400\$00
5 — Empilhador	5 400\$00
6 — Operador de melaçagem	5 400\$00

Grupo C

1 — Alimentador de silos	5 100\$00
2 — Caixeiro de armazém	5 100\$00
3 — Cosedor de sacos	5 100\$00
4 — Pesador	5 100\$00
5 — Ensacador	5 100\$00
6 — Vigilante de instalação de fabrico ...	5 100\$00
7 — Guarda ou porteiro	5 100\$00
8 — Auxiliar de laboração	5 100\$00

ANEXO II — C

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de bolachas, biscoitos, pastelaria e confeitaria

1 — Mestre ou técnico	6 000\$00
2 — Ajudante de mestre ou técnico ..	5 500\$00
3 — Cilindrador de massas	5 100\$00

4 — Ajudante de cilindrador de massas	4 600\$00
5 — Forno	5 100\$00
6 — Ajudante de forno	4 600\$00
7 — Controlador de saídas	5 100\$00
8 — Ajudante de controlador de saídas	4 600\$00
9 — Empacotador	4 600\$00
10 — Distribuidor de encomendas	4 600\$00
11 — Auxiliares	4 100\$00
12 — Pasteleiro ou confeito-chefe	6 000\$00
13 — Pasteleiro ou confeito	5 500\$00
14 — Primeiro-ajudante de pasteleiro ou confeito	5 100\$00
15 — Segundo-ajudante de pestelaria ou confeito	4 600\$00
16 — Auxiliares	4 100\$00

ANEXO II — D

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

1 — Encarregado-geral	8 000\$00
2 — Controlador	7 000\$00
3 — Encarregado de turno (com um mínimo de seis operários)	6 000\$00
4 — Operador de máquinas de fabrico ...	5 500\$00
5 — Ajudante de operador de máquinas de fabrico	5 300\$00
6 — Operador de máquinas de embalar e de serrar	5 300\$00
7 — Trabalhador (não qualificado)	5 100\$00
8 — Porteiro	5 000\$00

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 20 de Abril de 1977, a fl. 46 do livro n.º 9, com o n.º 214, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e os sind. representativos de trabalhadores ao serviço de empresas que se dedicam à ind. de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas do continente e ilhas que se dedicam à indústria de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio, representadas pela Associação Livre dos Industriais Pelo Frio e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1. Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

2. A tabela de retribuições e demais cláusulas de carácter pecuniário terão efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1976.

3. A duração deste contrato é de um ano, contando-se o seu início, para todos os efeitos, a partir da sua publicação e considerando-se sucessivamente re-

novado por iguais períodos se nenhuma das partes o denunciar por escrito até quarenta e cinco dias antes do termo de cada período de vigência.

4. Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente CCT.

5. Em qualquer altura da vigência do presente contrato, podem as partes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julgarem convenientes.

Cláusula 3.ª

(Revisão do contrato)

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

2. A proposta por escrito deverá ser enviada até vinte dias após a recepção da proposta.

3. As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da denúncia, e deverão estar concluídas quinze dias após o seu início.

4. No caso de falta de resposta ou de acordo das partes proceder-se-á à conciliação a efectuar pelos serviços de conciliação do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Condições gerais de admissão

Cláusula 4.ª

(Exame médico)

Nenhum trabalhador pode ser admitido para o quadro permanente da empresa sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas daquela, destinado a comprovar que possui robustez física suficiente para o desempenho do lugar.

Cláusula 5.ª

(Condições de trabalho)

1. No acto de admissão deverão, pelo menos, a categoria profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo por escrito.

2. A admissão deverá ser participada ao sindicato no prazo de trinta dias, a contar da entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria profissional, retribuição e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.ª

(Condições de preferência para o preenchimento de vagas)

1. A entidade patronal só deverá admitir trabalhadores para qualquer profissão quando nos seus qua-

dros não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2. Os trabalhadores que nos termos do n.º 1 se julgarem injustamente preteridos, nos trinta dias subsequentes, levarão o caso à apreciação do Ministério do Trabalho, por intermédio do sindicato, depois de o terem feito junto da entidade patronal e comissão de delegados sindicais ou delegado sindical, se estes não tiverem satisfeito a sua reclamação no prazo de quinze dias.

3. Os trabalhadores de fabrico mais idosos que exerçam funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de lugares fora das mesmas, mesmo que temporariamente, mantendo no entanto as regalias adquiridas.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1. A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante quinze dias, findos os quais serão admitidos com carácter definitivo.

2. Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer penalidades.

3. Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade será contada desde o começo de admissão provisória.

4. Os trabalhadores que tenham já exercido a profissão ficam dispensados do regime experimental.

Cláusula 8.ª

(Antiguidade)

1. Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2. Aos trabalhadores readmitidos será contado, como tempo de serviço, todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa.

Cláusula 9.ª

(Registo de desempregados)

Na admissão de qualquer trabalhador a entidade patronal deverá preferencialmente consultar o registo de desempregados do respectivo sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de escolha.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta con-

dição conste de documento escrito. A cópia do referido documento deve ser enviada pela entidade patronal ao sindicato respectivo no prazo de oito dias.

2. No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3. Quando do regresso do trabalhador substituído por período superior a seis meses e os serviços do substituto forem dispensados, a este deverá ser dado um aviso prévio de quinze dias ou paga a respectiva compensação.

4. A categoria e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído.

5. Quando, durante a vigência do contrato do profissional admitido nas condições do n.º 1 desta cláusula, se verificar qualquer vaga que possa ser preenchida pelo mesmo, ele terá preferência sobre os demais concorrentes.

Cláusula 11.ª

(Condições específicas de admissão)

As condições específicas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — *Trabalhadores de escritório:*

1. Idade mínima de admissão — 16 anos.

2. Habilitações mínimas — curso geral do comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles, ou cursos equivalentes.

3. As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas. Neste último caso, o trabalhador deverá apresentar documento comprovativo e passado pela entidade patronal ou sindicato respectivo.

II — *Trabalhadores contínuos, porteiros e profissões similares:*

1. Idade mínima de admissão — 14 anos para paquetes, 18 anos para contínuos e trabalhadores de limpeza e 21 anos para as restantes categorias.

2. Habilitações — as mínimas legais.

III — *Trabalhadores cobradores:*

1. Idade mínima de admissão — 21 anos.

2. Habilitações — as mínimas legais.

IV — *Trabalhadores telefonistas:*

1. Idade mínima de admissão — 18 anos.

2. Habilitações — as mínimas legais.

V — *Trabalhadores caixeiros:*

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos

de idade e tendo como habilitações literárias mínimas o ciclo complementar do ensino primário ou o ciclo preparatório do ensino secundário;

b) Como praticantes só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

c) Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

VI — *Trabalhadores metalúrgicos:*

Idade mínima de admissão — 14 anos.

VII — *Trabalhadores fogueiros:*

1. Não é permitido às empresas admitirem ou manterem ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão para a condução de geradores de valor.

2. Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

VIII — *Trabalhadores electricistas:*

1. Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

2. Os trabalhadores electricistas diplomados com curso do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

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

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

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

IX — *Trabalhadores em armazém:*

Idade mínima de admissão — 16 anos.

X — *Trabalhadores rodoviários:*

Só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1. Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2. Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3. O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

4. A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

5. Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 4.

6. Os encargos com a aquisição, bem como requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 4.

XI — Trabalhadores de fabrico:

Idade mínima de admissão — 14 anos.

Cláusula 12.ª

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo II.

Cláusula 13.ª

(Reclamação da classificação)

O trabalhador que não concordar com a classificação profissional que lhe tenha sido atribuída pela entidade patronal deve dirigir-se ao Ministério do Trabalho, em nome próprio, ou por intermédio do respectivo sindicato, depois de o ter feito junto da entidade patronal, se esta não tiver satisfeito a sua reclamação no prazo de quinze dias.

Cláusula 14.ª

(Acesso automático)

1. As condições de promoção e acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

I — Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários e dactilógrafos, logo que completarem dois anos na categoria, ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os terceiros e segundos-escriturários, logo que completarem três anos na respectiva categoria, passarão à classe imediata;

c) Os perfuradores-verificadores mecanográficos, logo que completarem três anos na categoria, serão equiparados a segundos-escriturários para efeitos de vencimento;

d) Os operadores de máquinas de contabilidade, logo que completarem três anos na categoria, serão equiparados a primeiros-escriturários para efeitos de vencimento.

II — Trabalhadores contínuos, porteiros e profissões similares:

a) Os trabalhadores deste grupo, logo que completarem o 2.º ciclo ou equivalente, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório;

b) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

III — Trabalhadores electricistas:

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

2) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

3) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após três anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

IV — Trabalhadores em armazéns:

O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com o serviço desempenhado durante o tempo de prática, logo que atinja 18 anos de idade.

V — Trabalhadores caixeiros:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete dois anos de prática ou 18 anos de idade;

b) Os trabalhadores, com 18 ou mais anos de idade, que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

c) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

d) Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria.

VI — Trabalhadores metalúrgicos:

a) Os profissionais que completarem três anos em oficiais de 3.ª serão promovidos a oficiais de 2.ª;

b) Os profissionais que completarem três anos em oficiais de 2.ª serão promovidos a oficiais de 1.ª;

c) Os maquinistas serão promovidos nas mesmas condições dos profissionais referidos nas alíneas anteriores.

VII — Trabalhadores fogueiros:

a) Os chegadores serão promovidos a fogueiros de 3.^a após dois anos de permanência na categoria;

b) Os fogueiros de 3.^a e 2.^a serão promovidos à classe imediata logo que completem três anos na respectiva categoria.

VIII — Trabalhadores de fabrico:

a) Para aprendizes de ambos os sexos, o tempo de aprendizagem será de:

Seis meses de calendário, para indivíduos com menos de 18 anos;

Três meses de calendário, para indivíduos admitidos com mais de 18 anos;

b) O número de aprendizes de ambos os sexos não poderá exceder, respectivamente, 20 % dos profissionais, homens e mulheres, do quadro de cada fábrica;

c) Considera-se tirocínio para promoção a permanência ou estágio do trabalhador na categoria superior à sua por período até três meses;

d) O profissional admitido ao tirocínio terá o ordenado inerente à categoria em que estiver tirocinando, voltando às suas anteriores funções e ordenado no caso de não ter aptidão suficiente para o desempenho da profissão na categoria em que tirocinava. No caso de reclamação, deverá ser ouvido o Ministério do Trabalho, nos termos do n.º 2 da cláusula 15.^a

2 — Para efeitos de promoção nos termos desta cláusula, ter-se-á em conta a antiguidade do trabalhador na categoria à data de entrada em vigor deste contrato, não podendo, porém, tal antiguidade determinar que o trabalhador beneficie na subida de mais de uma categoria ou classe.

3 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nesta cláusula, tenham necessidade de preencher alguma vaga observarão as seguintes preferências:

- Competência e zelo profissionais;
- Maiores habilitações literárias e profissionais;
- Antiguidade.

Cláusula 15.^a

(Dotações mínimas)

I — Trabalhadores de escritório:

a) É obrigatória a existência de um director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que haja mais de vinte e cinco profissionais.

b) É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de um chefe de serviços, de departamento ou de divisão com um mínimo de dez profissionais de escritório.

c) O número de chefes 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

um chefe de secção, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação com um mínimo de cinco profissionais de escritório.

II — Trabalhadores electricistas:

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes, ajudantes e pré-oficiais no seu conjunto não pode ser superior a 100 % do número de oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

III — Trabalhadores em armazém:

a) Haverá um encarregado por cada armazém fora da fábrica.

b) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica dos armazéns.

IV — Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a dez.

b) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
De 2. ^a	—	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3. ^a	—	—	1	2	2	3	3	4	4	5

c) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base;

d) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

V — Trabalhadores metalúrgicos:

1. Em cada fábrica é obrigatória a existência de um maquinista de 1.^a

2. Nas empresas com cinco ou mais maquinistas, o oficial de 1.^a mais qualificado será promovido a encarregado.

Cláusula 16.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1. As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter aos sindicatos outorgantes em Abril de cada ano, para verificação do quadro, uma relação nominal de todo o pessoal ao seu serviço por categorias, da qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome completo, morada, número de sócios do Sindicato e da previdência, datas de nascimento, de admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria e ordenado respectivo.

2. As entidades patronais ficam ainda obrigadas a remeter mensalmente, até ao dia 10, aos sindicatos

outorgantes quadros do pessoal, de modelo adoptado pelos mesmos para pagamento das quotizações, donde constem todos os trabalhadores ao seu serviço, incluindo os sinistrados, os doentes, os admitidos a título experimental, bem como os trabalhadores em serviço militar e com licença sem retribuição.

3. A entidade patronal afixará cópias das relações nominais e quadros de pessoal, após o seu envio ao Sindicato, em local visível na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

(Deveres da entidade patronal)

1. A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de previdência e outros a estas inerentes;
- f) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, categoria e capacidade física;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- h) Cumprir todas as demais obrigações da presente convenção e das normas que a regem;
- i) Prestar ao Sindicato, comissões de trabalhadores e de delegados todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- j) Permitir afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos trabalhadores da empresa;
- l) Segurar todos os trabalhadores de modo a que em caso de acidente de trabalho sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se efectivamente ao serviço. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho nas deslocações de ida e regresso ao serviço da empresa;
- m) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador e respectivo motivo;

- n) Enviar ao Sindicato respectivo, até ao dia 10 de cada mês, o produto de quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total e devidamente preenchidos;
- o) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- p) Facultar aos trabalhadores a quem temporariamente o médico o determinar o exercício de serviços moderados, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

Cláusula 18.^a

(Deveres do trabalhador)

1. O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e do material que lhe for confiado pela entidade patronal;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 19.^a

(Garantias do trabalhador)

1. É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) Opor-se, por 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;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- e) Em caso algum baixar a categoria profissional do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 20.^a;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

- j) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- l) Proibir a afixação, no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- m) 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 de previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos consecutivos após abandonarem os cargos;
- n) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice;
- o) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- p) Fixar idade máxima de admissão dos trabalhadores.

2. No caso a que se refere a alínea i) do n.º 1, presume-se que existe o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o anterior despedimento.

3. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 59.ª

Cláusula 20.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato, sempre que houver alteração ao seu local de trabalho resultante da mudança de estabelecimento ou de prestação de serviço.

2. Não se aplica o disposto no número anterior sempre que a entidade patronal provar que da transferência não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

3. No caso de o trabalhador dar o seu acordo por escrito à transferência, a entidade patronal indemnizá-lo-á dos prejuízos que daí lhe advenham.

A referida transferência será comunicada pela entidade patronal ao Sindicato respectivo no prazo de oito dias.

Cláusula 21.ª

É garantido aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.ª

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e cinco horas semanais, de segunda a sexta-feira, devendo observar-se um intervalo, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, para a refeição, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

2. O horário de trabalho será fixado por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, do qual será dado conhecimento aos respectivos sindicatos.

3. Se as circunstâncias o exigirem, poderá a empresa constituir turnos de trabalho, de acordo com os trabalhadores.

4. Os trabalhadores (de fabrico) beneficiarão no 2.º período de trabalho, entre as 16 horas e 30 minutos e as 17 horas e 30 minutos, de dez minutos para lanche.

Cláusula 23.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2. Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo havendo o perigo sério de deterioração dos produtos em casos de força maior, nomeadamente para fazer face a acréscimos anormais de trabalho.

3. A obrigação estabelecida no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do sexo feminino que tenham encargos de família ou aos estudantes, quando for incompatível com o seu horário escolar.

Cláusula 24.ª

(Limites do trabalho extraordinário)

1. Nenhum trabalhador pode realizar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia e até ao limite máximo de duzentas horas anuais.

2. Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta e cinco horas por semana no conjunto do trabalho normal e extraordinário, salvo para fazer face a acréscimos de trabalho anormais ou prejuízos importantes para a empresa.

Cláusula 25.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1. O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 50 %, se for prestado em dias normais de trabalho.

2. Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, desde que se preveja no mínimo duas horas de trabalho extraordinário, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere a cláusula 27.^a

3. A hora de refeição a que se refere o número anterior será estipulada mediante acordo com os trabalhadores.

4. Sempre que um trabalhador preste horas extraordinárias, a entidade patronal é obrigada a custear o transporte, desde que o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte habitual de regresso a casa.

Cláusula 26.^a

(Registo de trabalho extraordinário)

A entidade patronal organizará, nos termos legais, um registo de horas extraordinárias prestadas por cada profissional.

Cláusula 27.^a

(Trabalho nocturno)

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

2. O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

Cláusula 28.^a

(Trabalho prestado aos domingos, feriados e dias de descanso complementar)

1. Trabalho prestado em dias de descanso (semanal e complementar) e feriados dá direito a uma remuneração especial de 100 % sobre a retribuição do trabalho normal.

2. Os trabalhadores de fabrico assegurarão, em casos de comprovada necessidade, mediante retribuição especial referida no número anterior, através de um sistema rotativo, na parte da manhã de sábado, o fornecimento de gelo aos depósitos de distribuição.

3. O trabalho referido no número anterior destina-se exclusivamente ao fornecimento de gelo por parte das fábricas aos depósitos.

4. O trabalho prestado num dos dias de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 29.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1. É abolida, em princípio, a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias constantes dos grupos I e II do anexo II, e aos trabalhadores que já tenham isenção à data da entrada em vigor deste contrato.

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

3. 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.

4. A retribuição adicional referida no n.º 3 é de 25 % da retribuição mensal.

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

Cláusula 30.^a

(Prestação de serviço dentro e fora da fábrica)

Os serviços de carga e descarga de materiais, combustíveis, produtos fabricados, quer dentro, quer fora do estabelecimento fabril, serão executados por pessoal do respectivo quadro masculino, quando não for outro o uso local.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

(Retribuições mínimas mensais)

1. A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2. A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho normal e as horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante a receber.

3. O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço.

4. A todos os vendedores deverá ser atribuída uma retribuição certa mínima.

5. As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 30 do mês seguinte àquele em que foram promovidas.

6. Aos vendedores não pode ser alterada a área de trabalho nem mudado o tipo de clientela sem prévio acordo do trabalhador, desde que a definição da área ou do tipo de clientela conste de contrato de trabalho por ele celebrado com a entidade patronal.

7. Sempre que a entidade patronal proceder às alterações atrás referidas sem prévio acordo do trabalhador, ficará obrigada a garantir, nos seis meses sub-

sequeñtes à alteração, uma retribuição, nunca inferior à média dos doze meses anteriores, cessando esta obrigação logo que esses valores sejam alcançados na nova área.

Cláusula 32.ª

(Funções de diversas categorias)

1. Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito a remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2. Nos casos previstos no número anterior, bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente substituição, exerça funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações se verifiquem durante dois meses consecutivos ou três meses intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço dentro do mesmo ano civil.

Cláusula 33.ª

(Cálculo de retribuição horária e diária)

Para efeito do disposto neste contrato, considera-se:

a) Retribuição diária — o valor determinado se-

gundo a fórmula $RD = \frac{RM}{30}$

b) Retribuição horária — o valor determinado se-

gundo a fórmula $RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$,

sendo:

RM — retribuição mensal;

HS — horário semanal.

Cláusula 34.ª

(Subsídio de frio)

1. Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas, nos depósitos de gelo e todos aqueles que ali se desloquem terão direito a um subsídio mensal de 750\$.

2. Todos os trabalhadores artífices que, para efeito de reparações, afinações e montagens, tenham de se deslocar às câmaras frigoríficas e depósitos de gelo terão direito a um subsídio mensal de 375\$.

Cláusula 35.ª

(13.º mês)

1. Os trabalhadores receberão, até 15 de Dezembro, um subsídio não inferior à retribuição mensal efectiva a que têm direito.

2. No ano de admissão o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3. O trabalhador cujo contrato de trabalho cessar antes de 15 de Dezembro terá direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

4. Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 36.ª

1. São consideradas deslocações sempre que o trabalhador preste serviço fora do seu local de trabalho.

2. Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 30\$;

Almoço — 100\$;

Jantar — 100\$;

Ceia — 40\$;

Dormida — contra apresentação de documentos.

3. Para a realização das despesas mencionadas em 2 a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 500\$.

Cláusula 37.ª

(Utilização do veículo pelo trabalhador)

1. Sempre que ao serviço da empresa o profissional conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor, comprovadas judicialmente.

2. Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

I — Descanso semanal e feriados

Cláusula 38.ª

(Descanso semanal)

1. Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2. Sendo o trabalho prestado no regime de turnos contínuos, estes devem ser organizados por forma

que os trabalhadores de cada turno tenham, em cada período de sete dias, dois de descanso consecutivos, os quais, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 39.ª

(Feriados)

1. São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

II — Férias

Cláusula 40.ª

(Período de férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, trinta dias consecutivos de férias.

2. 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.

3. No próprio ano de admissão os trabalhadores terão direito a gozar férias desde que nesse ano tenham prestado, pelo menos, três meses de trabalho efectivo, sendo as férias calculadas à razão de 2 1/2 dias por cada mês de antiguidade.

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, devendo, neste último caso, vinte dias ser gozados consecutivamente.

Cláusula 41.ª

(Época de férias)

1. O período de férias deve ser escolhido de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2. O período de férias será fixado entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Fora deste período o trabalhador só poderá gozar férias com a sua concordância por escrito.

3. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma

entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4. A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Março de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao respectivo sindicato.

Cláusula 42.ª

(Interrupção de férias)

1. Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença, desde que a empresa seja oportunamente informada do seu início, salvo impossibilidade.

2. Se, depois das férias marcadas no respectivo quadro ou iniciadas, estas forem transferidas ou interrompidas, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo por escrito, a entidade patronal é obrigada a indemnizar o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, à data do acordo haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

4. Em caso algum poderá o trabalhador ser forçado a deixar de gozar férias.

Cláusula 43.ª

(Acumulação de férias)

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

2. Terão direito a acumular as férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar fora do território continental;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes, quando as pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro.

Cláusula 44.ª

(Férias e serviço militar)

1. O trabalhador que vá prestar serviço militar gozará as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa, desde que avise com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência.

2. Se o trabalhador não puder avisar a entidade patronal, dentro daquele prazo, de que quer gozar as suas férias, receberá como compensação a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio completo.

3. Aos trabalhadores que após a passagem à disponibilidade regressem à empresa será concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro, nos termos deste contrato.

Cláusula 45.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 obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de férias)

1. Antes do início das férias as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição referida na cláusula anterior, um subsídio igual à retribuição mensal.

2. No ano de admissão o trabalhador tem direito a um subsídio equivalente aos dias de férias a que tiver direito nos termos da cláusula 40.ª

3. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como à parte proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação.

Cláusula 47.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1. A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar e do respectivo subsídio.

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

Cláusula 48.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que presuponham efectiva prestação de trabalho, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato respectivo.

III — Faltas

Cláusula 49.ª

(Definição de falta)

1. Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2. A ausência durante períodos inferiores a um dia será considerada somando os tempos respectivos e reduzindo totais a dias.

Cláusula 50.ª

(Faltas justificadas)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato podem faltar ao trabalho sem qualquer prejuízo nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;
- c) Durante cinco dias consecutivos no caso de falecimento de cônjuges ou pessoas com quem vivam maritalmente, pais, filhos, irmãos, avós, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas.

Durante três dias consecutivos no caso de falecimento de netos, bisavós, bisnetos, sobrinhos, tios, cunhados, e durante dois dias no caso de pessoa com quem vivam em comunhão de mesa e habitação;

- d) O trabalhador tem ainda direito aos dias indispensáveis às viagens para assistir ao funeral;
- e) Durante onze dias úteis consecutivos, por ocasião de casamento;
- f) Durante dois dias, por ocasião do nascimento de filhos;
- g) Pelo tempo necessário à prestação de serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- h) Pelo tempo indispensável para prestar socorros urgentes, no caso de doença súbita ou grave, a membros do seu agregado familiar;
- i) Pelo tempo indispensável ao desempenho de funções sindicais, de previdência, Inatel e na qualidade de delegado sindical e de membro da comissão de trabalhadores;
- j) Sempre que os factos sejam prévia ou posteriormente autorizados pela entidade patronal;
- l) Quando os factos resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- m) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, por motivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- n) Por um dia, para doação de sangue a título gracioso;
- o) Pelo tempo necessário, para exercer funções de bombeiro voluntário.

2. As faltas previstas nas alíneas c), d), e), f), h), l), m), n) e o) não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês.

a) Sempre que as faltas previstas na alínea i) desta cláusula ultrapassem os limites previstos nas cláu-

sulas 78.^a e 81.^a, determinam apenas perda de retribuição.

3. No caso da alínea c) as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver tido conhecimento do falecimento.

Cláusula 51.^a

(Faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam perda de retribuição ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias ao período de férias imediato.

2. O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 40.^a

Cláusula 52.^a

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3. Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Causas de extinção do contrato individual de trabalho)

1. 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 denúncia unilateral do trabalhador.

2. São vedados os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 54.^a

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

4. Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no n.º 1 desta cláusula.

5. A rescisão por parte da entidade patronal só será permitida como conclusão do processo disciplinar.

Cláusula 55.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança por forma a prejudicar os seus camaradas de trabalho;
- b) Ofensa grave à dignidade dos camaradas de trabalho;
- c) Abuso de autoridade com os subordinados;
- d) Lesão dolosa de interesses patrimoniais sérios e atendíveis da entidade patronal.

Cláusula 56.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, nos termos do n.º 3 da cláusula 54.^a, entre outros, os seguintes factos praticados pela entidade patronal ou superior hierárquico:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalho;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação de quaisquer deveres da entidade patronal ou garantias do trabalhador, previstas neste contrato;
- d) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A falta culposa de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

- h) Ofensa à dignidade do trabalhador quer por parte da entidade patronal quer por parte dos superiores hierárquicos.

Cláusula 57.ª

(Ausência de justa causa)

1. Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

2. Presume-se não constituírem os factos alegados justa causa de rescisão quando, entre o momento em que a parte ofendida teve conhecimento deles e a sua invocação perante a outra parte, mediou um intervalo superior a quinze dias.

Cláusula 58.ª

(Processo disciplinar)

1. O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

2. O trabalhador disporá de um mínimo de dez dias para apresentar a sua defesa por escrito.

3. Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, a comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao respectivo sindicato, que se deverão pronunciar no prazo de oito dias.

4. A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só poderá ser proferida após o decurso de dez dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador com a indicação dos fundamentos considerados provados.

5. A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

6. O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de vinte dias a contar da verificação ou conhecimento da infracção e deverá ser concluído no prazo de quarenta e cinco dias, salvo se este prazo for insuficiente para conhecimento da verdade.

7. O prazo de oito dias referido no n.º 3 não contará para o preenchimento do decurso do prazo de quarenta e cinco dias previsto para a conclusão do processo disciplinar.

Cláusula 59.ª

(Consequências de despedimento sem justa causa)

1. Da decisão tomada em processo disciplinar previsto na cláusula anterior caberá recurso para o tribunal competente e, no caso de sentença favorável ao trabalhador, a entidade patronal é obrigada a pagar-lhe as retribuições desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão final, podendo o trabalhador optar entre o direito à sua reintegração na empresa ou o de receber uma compensação de dois meses por cada ano ou fracção de serviço, no mínimo de quatro meses.

2. Se a entidade patronal recusar ao trabalhador a reintegração, pagar-lhe-á três meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, no mínimo de seis meses.

Cláusula 60.ª

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1. O trabalhador que se despedir sem justa causa deverá efectuar a comunicação à empresa, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

3. Exceptuam-se do regime previsto nos números anteriores os trabalhadores (homens e mulheres) de fabrico, cujo aviso prévio deverá ser de uma semana.

4. A falta de aviso prévio obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização, igual à retribuição correspondente àquele aviso prévio.

5. O aviso prévio previsto nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula será reduzido a metade se a rescisão do contrato for motivada por melhoria de condições de trabalho.

Cláusula 61.ª

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de os trabalhadores:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, de delegados sindicais, bem como de dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família ou outras instituições de previdência, Inatel, câmaras municipais e juntas de freguesia, e participarem em grupos de trabalho sindicais;
- b) Tiverem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho;
- c) Se se tiverem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Em geral, exercerem, terem exercido ou terem-se candidatado ao exercício de quaisquer outras funções ou actividades de natureza sindical há menos de cinco anos, contados nos termos da alínea anterior;

- e) Tiverem 40 ou mais anos de idade ou dez anos de serviço;
- f) Estiverem apurados para o serviço militar;
- g) Tiverem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- h) Se recusarem, nos termos deste CCT, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- i) Terem prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais ou tê-los posto ao corrente de transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidas pelas empresas sobre si ou sobre os companheiros;
- j) Terem prestado informações à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- l) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2. Se a entidade patronal aplicar uma sanção abusiva nos termos das alíneas referidas nesta cláusula, a indemnização por despedimento será elevada ao dobro da fixada no n.º 1 da cláusula 59.ª

Cláusula 62.ª

(Transmissão da fusão da empresa)

Em caso de transmissão ou fusão de empresas será aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 63.ª

(Falência da empresa)

1. A declaração judicial da falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2. O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto não o for.

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 64.ª

(Certificado de trabalho)

1. Ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal obriga-se a passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres

Cláusula 65.ª

(Direitos especiais)

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias. A entidade patronal garantirá mensalmente a retribuição à trabalhadora, comprometendo-se esta a reembolsar a entidade patronal no montante igual ao subsídio da Previdência, excepto na parte que exceder o adiantamento recebido;
- c) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- d) Ir às consultas pré-natais uma vez por mês, nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal;
- e) Não poderem ser compelidas durante a gravidez a trabalhar, seja em que circunstância for, para além das vinte horas;
- f) Faltar até dois dias por mês, com perda de retribuição, sem prejuízo de antiguidade, período de férias e subsídio de férias e de Natal.

2. Fica vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto.

3. A entidade patronal que não observar o disposto no número anterior desta cláusula ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim daquele prazo, se outra maior não lhe for devida.

4. É vedado às mulheres o exercício de profissões nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou pesos superiores a 10 kg, individualmente.

5. É garantido às mulheres a aplicação do princípio «para trabalho igual salário igual», pelo que, quando no desempenho das funções dos profissionais do sexo masculino, usufruirão das retribuições que estes vinham vencendo.

Cláusula 66.ª

(Trabalhadora com responsabilidades familiares)

1. As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se, se for compatível com a função

que exercem, o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

2. Consideram-se com responsabilidades familiares as trabalhadoras que tenham um agregado familiar a seu cargo.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 67.ª

(Direitos de menores)

1. As entidades patronais e o pessoal de quadros 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 comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3. Anualmente, 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 nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5. Os menores não podem trabalhar para além das vinte horas.

6. É assegurada uma redução do período diário de trabalho, não inferior a duas horas, aos menores de 18 anos, que frequentem estabelecimentos de ensino e provem estar matriculados e ter aproveitamento, sem prejuízo de remuneração e demais regalias.

CAPÍTULO XI

Trabalhadores com a capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 68.ª

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente, não pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 69.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1. É assegurada uma redução do seu período diário de trabalho não inferior a uma hora sem prejuízo

da remuneração e demais regalias para os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino, desde que provem estar matriculados e ter aproveitamento.

2. O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho normal, sem perda de retribuição, nos dias em que tenha provas de exames oficiais ou oficializados.

3. A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente, desde que tenham aproveitamento.

4. Cessarão estes direitos logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante.

Cláusula 70.ª

(Refeitórios)

1. As empresas com dez ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2. O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

Cláusula 71.ª

(Creches)

1. As empresas com mais de cinquenta trabalhadores deverão pôr em funcionamento, num prazo que não deverá exceder doze meses, uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes para os filhos dos trabalhadores cujas idades não ultrapassem o período do ensino primário.

2. Poderão diversas empresas (situadas na mesma localidade) sustentar em comum uma creche, com a condição de a mesma ter a necessária capacidade.

CAPÍTULO XIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 72.ª

1. A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente CCT devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2. Estas empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

3. Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos, têm o dever de apresentar às empresas

e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências das condições de higiene e segurança no trabalho.

4. Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requeream fiscalização, os sindicatos poderão destacar um perito para acompanhar o (ou os) representantes da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e os respectivos prazos às entidades patronais.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 73.ª

(Princípio geral)

Os trabalhadores e os Sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais e comissões de trabalhadores.

Cláusula 74.ª

(Penalidades)

1. À entidade patronal é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2. As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 75.ª

(Impedimento do exercício da actividade sindical)

É nulo e de nenhum efeito o acto da entidade patronal que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 76.ª

(Reuniões)

1. Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de quarenta horas por cada ano, desde que as mesmas reuniões sejam convocadas pelas direcções sindicais e fiquem assegurados os serviços de natureza urgente.

2. Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efectua-las.

Cláusula 77.ª

(Informação)

Os sindicatos têm direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Dirigentes sindicais

Cláusula 78.ª

(Princípios gerais)

Os dirigentes sindicais têm direito, mensalmente, a um crédito de seis dias nas empresas até vinte trabalhadores e de oito dias nas empresas com mais de vinte trabalhadores, para desempenho das suas funções sindicais, mantendo todos os direitos e regalias emergentes do presente CCT.

Cláusula 79.ª

(Transferências)

Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

Cláusula 80.ª

(Identificação)

As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

Cláusula 81.ª

(Faltas)

1. As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço.

2. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de dez horas por mês, e se for delegado da comissão intersindical de quinze horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil de acordo com as conveniências da sua actividade e mantendo o direito à retribuição.

3. Os sindicatos deverão comunicar à entidade patronal a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo nas horas imediatas do primeiro dia em que os delegados

faltarem, devendo no entanto estes diligenciarem no sentido de a entidade patronal assegurar a sua substituição se for caso disso.

4. Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

CAPÍTULO XV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 82.ª

(Manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, perda de diuturnidades, nem diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCTV.

Cláusula 83.ª

(Pagamento de retroactivos)

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Abril de 1977.

ANEXO I

Definição de funções

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

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista de sistemas. — 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 a periodicidade e em que ponto do seu circuito bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações 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 introduzir 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 da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Apontador. — O trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Confere a entrada e saída do conteúdo das câmaras frigoríficas, podendo, ainda, aviar as guias de requisição e fiscalizar o peso de qualquer produto alimentar.

Aprendiz. — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuva nos seus trabalhos.

Caixa. — 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 destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso, ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou que, tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

Carpinteiro. — O trabalhador que trabalha com madeiras incluindo respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — 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 funções de 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 vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Chegador. — O profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura

o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cobrador. — O trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Comprador de peixe. — O trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco.

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Contabilista ou técnico de contas. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, 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. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; traduz, lê, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Distribuidor. — O trabalhador encarregado da distribuição de gelo e serviços inerentes e de mercadorias.

Educadora de infância. — A trabalhadora que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

Encarregada. — A profissional que tem a seu cargo orientar o trabalho do pessoal feminino, consoante as ordens do encarregado-geral nos seguintes serviços:

- Manipulação de peixe, vegetais e outros produtos alimentares;
- Empacelamento de embalagens e confecção das mesmas;
- Embalagem dos produtos acima referidos.

Encarregado. — O profissional que orienta, consoante as ordens do encarregado geral, os serviços de congelação de peixe e outros produtos alimentares, embalagem e preparação de embarques, estiva nas câmaras, tiragem de gelo e carga e descarga de camiões.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado (electricista). — O trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado geral. — O responsável pela organização e distribuição de serviço na unidade que lhe está atribuída.

Escriturário. — O profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; 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 ou 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.

Estagiário. — O trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para essa função.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

Fiel de armazém. — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Foguetiro. — O profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do toburar, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas e alimentação de água e combustível.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

Guarda-livros. — Ocupa-se 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; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Maquinista. — O trabalhador que tem a seu cargo todas as operações inerentes ao bom funcionamento de todo o sistema de frio e a sua distribuição equitativa por todas as instalações de congelação e distribuição.

Mecânico de automóveis. — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — O trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Oficial (electricista). — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador de empilhador. — O trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Operador de máquinas de contabilidade. — 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. — O trabalhador que abastece e opera máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar 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. — O trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Pedreiro. — O trabalhador que executa alvenarias de tijolos, pedra em blocos, podendo também fazer acabamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Perfurador verificador mecanográfico. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Pintor de automóveis e de máquinas. — O trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, viaturas ou seus componentes, moldes para fundição, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

Praticante (caixeiro ou armazém). — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

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

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir. Prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Recepcionista. — O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Secretário de direcção. — 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, escrituras.

Serralheiro civil. — O trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores e combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente ou auxiliar de armazém. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas diferenciadas.

Servente metalúrgico. — O trabalhador que executa tarefas não específicas.

Subchefe de secção. — O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

Telefonista. — O trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas exclusivamente.

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa, que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhadoras de fabrico. — São as trabalhadoras que amanham e preparam o peixe para dar entrada na congelação; confeccionam qualquer produto alimentar para a congelação; pesam e colam as respectivas senhas nas embalagens do pescado.

Trabalhadores de fabrico. — São os trabalhadores que carregam, descarregam e arrumam os produtos congelados ou a congelar nas câmaras frigoríficas e os classificam; utilizam as máquinas para serrar o peixe, separam-no e fazem a vidragem; trabalham com o tractor empilhador conduzindo os produtos congelados ou a congelar para dentro ou fora das câmaras, colocando-os nos locais indicados; carregam e descarregam os carros e conduzem os produtos congelados para os respectivos lugares; fecham as embalagens utilizando uma máquina de cintar. Podem ainda dar forma às cartonagens empregues na embalagem do produto.

Trabalhadora de limpeza. — A trabalhadora cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Vendedor. — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Vigilante com funções pedagógicas. — A trabalhadora que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob a orientação da educadora de infância ou da auxiliar de educação.

Vigilante sem funções pedagógicas. — A trabalhadora que, possuindo como habilitações mínimas a 4.ª classe de instrução primária, desempenha as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeições e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e apoio às educadoras de infância ou vigilantes com funções pedagógicas.

ANEXO II
Tabela salarial

Nível	Categoria	Retribuição mínima
I	Chefe de escritório Director de serviços	12 100\$00
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	11 000\$00
III	Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado (electricista) Guarda-livros Programador	9 750\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém (fora das fábricas) Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Secretário da direcção Subchefe de secção	8 800\$00
V	Caixa (escritório) Caixeiro de 1.ª Comprador de peixe Educadora de infância Encarregado Escriturário de 1.ª Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Maquinista de 1.ª (a) Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Oficial electricista Operador de empilhador (com carta de pesados) Operador mecanográfico Pintor de automóveis de 1.ª Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Vendedor (b)	8 250\$00
VI	Apontador Caixeiro de 2.ª Carpinteiro Cobrador Conferente Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2.ª Maquinista de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Operador de empilhador (s/ carta de condução) Operador de máquinas de contabilidade Pedreiro Pintor de automóveis de 2.ª Pré-oficial electricista Recepcionista Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª	7 600\$00

Nível	Categoria	Retribuição mínima
VII	Caixeiro de 3.ª Distribuidor Escriturário de 3.ª Fogoeiro de 3.ª Maquinista de 3.ª Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Perfurador-verificador mecanográfico Pintor de automóveis de 3.ª Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Telefonista Trabalhador de fabrico	7 250\$00
VIII	Contínuo (maior de 21 anos) Guarda Porteiro Servente de armazém	7 000\$00
IX	Ajudante electricista do 2.º ano ... Chegador do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Servente (metalúrgico) Vigilante com funções pedagógicas	6 250\$00
X	Trabalhadora de fabrico (c) Trabalhadora de limpeza Vigilante sem funções pedagógicas	6 000\$00
XI	Ajudante electricista do 1.º ano ... Caixeiro-ajudante Contínuo (menor de 21 anos) Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Chegador do 1.º ano	5 750\$00
XII	Aprendiz com mais de 18 anos (fabrico) (d) Paquete (16/17 anos) Praticante do 2.º ano (comércio) ...	4 350\$00
XIII	Aprendiz com menos de 18 anos (fabrico) Paquete (14/15 anos) Praticante do 1.º ano (comércio) ...	3 550\$00

Trabalhadores rodoviários

Categoria	Retribuição mínima
Ajudante de motorista	8 050\$00
Motorista de ligeiros	8 100\$00
Motorista de pesados	8 850\$00

Praticantes de categorias de 1.ª do nível v

Tempo de tirocinio	Retribuição mínima
Praticante do 2.º ano	5 200\$00
Praticante do 1.º ano	4 500\$00

Aprendizes de categorias de 1.ª do nível v

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos	2 950\$00	3 200\$00	3 450\$00	4 250\$00
15 anos	2 950\$00	3 200\$00	3 450\$00	—\$—
16 anos	3 200\$00	3 450\$00	—\$—	—\$—
17 anos	3 450\$00	—\$—	—\$—	—\$—

(a) O maquinista, quando encarregado, recebe mais 1000\$ mensais.
(b) Aos vendedores que não auferam comissões será assegurada uma retribuição mensal mínima de 8250\$.

Os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra parte variável, a parte fixa não poderá ser inferior a 7250\$.

(c) A trabalhadora de fabrico, quando encarregada, recebe mais 1000\$ mensais.

(d) Os aprendizes (fabrico) maiores de 20 anos terão um vencimento mensal mínimo de 4500\$.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1977.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

*João Narciso da Silva Dias;
Joaquim de Assunção Cortez;
Rui Vitorino Leitão;
José Augusto da Silva Nicolau.*

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

*Carlos Manuel Silva Baptista;
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.*

Pela Federação Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Raul Ferreira Pica Sinos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

José Oliveira Madanços.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas do Norte do País:

João Soares Freitas.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Centro:

João Soares Freitas.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores do Armazém:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silvério.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Maria Quintas.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito de Lisboa:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Colaboradores e Profissões Similares:

Joaquim Pires Simões.

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

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Distrito de Setúbal:

*Maria Rosário Fátima Almeida;
Mariana Bárbara Abegão Trabuço.*

Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

Jorge Duarte Louro.

Pelo Sindicato dos Professores:

José Manuel Dias Tavares.

Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro (secção de Portimão):

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro (secção de Lagos):

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro (secção de Santo António):

Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

Eusébio Justino Vieira Albino da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito de Braga:

Delfim Costa e Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes Rodoviários, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Offícios Correlativos do Distrito de Aveiro:

Gaspar Basto Andrade.

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto:

João Felismino dos Santos Peres.

Depositado em 26 de Abril de 1977, a fl. 46 do livro n.º 1, com o n.º 215, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.