

Boletim do Trabalho e Emprego

15

1.ª SÉRIE

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

Preço 25\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 47

N.º 15

p. 873 - 968

22 - ABRIL - 1980

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- | | |
|---|-----|
| — Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de planificação | 875 |
|---|-----|

Portarias de regulamentação do trabalho:

- | | |
|---|-----|
| —PRT para empregados de escritório e correlativos | 876 |
|---|-----|

Portarias de extensão:

- | | |
|---|-----|
| — PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Hospitalização Privada e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros | 878 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outros | 879 |
| — PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros — Alteração salarial e outras | 879 |
| — PE do CCT entre a Anilt — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário de Portugal e outros | 880 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros | 880 |
| — PE do CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e o Sind. dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras | 881 |
| — PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e do Sul de Portugal e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros | 881 |
| — PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outras | 882 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros | 883 |
| — Aviso para PE do CCT entre a Ancave — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Ind. de Carnes do Sul e outros | 883 |
| — Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes) | 883 |

Convenções colectivas de trabalho:

pág.

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes) — Alteração salarial	884
— ACT entre a EPAL — Empresa Pública das Águas de Lisboa e os sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço	885
— CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP — Alteração salarial e outras	917
— CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial	918
— ACT entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial	919
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	920
— ACT entre a Fomal e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — SPAC	921
— Acordo de adesão entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e os Sind. dos Enfermeiros do Norte, Centro e Sul ao ACT daquela empresa	927
— CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. Operário das Ind. Químicas do Norte e outras — Sector de pincelaria, escovaria e vassouraria — Alteração salarial	928
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.º, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Alteração	928
— Acordo de adesão entre empresas petrolíferas privadas e o Sind. dos Técnicos de Desenho ao ACT para aquelas empresas	932
— Acordo de adesão entre empresas petrolíferas privadas e o Sind. dos Contabilistas ao ACT para aquelas empresas	932
— Acordo de adesão entre a Petrogal — Petróleos de Portugal, E. P., e o Sind. dos Contabilistas ao ACT para aquela empresa	933
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	933
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro — Alteração salarial e outras	934
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto e outros	936
— ACT entre empresas de betão pronto e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	957
— Acordo de adesão entre a Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial ao ACT para aquela empresa	959
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobaça e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria	960
— ACT entre a Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial — Rectificação	966
— ACT entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração da composição da comissão paritária — Rectificação	966
— ACT entre a Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e outros — Integração das profissões na estrutura dos níveis de qualificação (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979)	967
— ACT para a Siderurgia Nacional, E. P. — Constituição da comissão paritária	968

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de panificação

Em 29 de Outubro de 1979, a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Panificação, Produtos Alimentares e Afins e outros sindicatos representativos dos trabalhadores de apoio e manutenção do sector de panificação apresentaram às associações patronais do sector uma proposta de revisão relativa à regulamentação colectiva de trabalho em vigor.

Por diversos motivos não chegaram a ser encetadas negociações directas entre as partes interessadas, tendo os sindicatos por este facto solicitado ao Ministério do Trabalho, nos termos da legislação aplicável, a realização de tentativa de conciliação, que decorreu sob a égide dos serviços competentes para o efeito.

No entanto, não foi possível estabelecer uma plataforma de acordo ao que respeita à matéria controvertida, não obstante as diligências efectuadas nesse sentido.

Nestes termos:

Considerando que não foi possível às partes o estabelecimento de qualquer acordo sobre as várias matérias controvertidas;

Considerando a inexistência de consenso no recurso à mediação ou à arbitragem como forma de superar o impasse surgido no processo negocial;

Considerando o tempo decorrido desde o inicio do presente processo e a necessidade de actualizar o estatuto jus-laboral dos trabalhadores do sector;

Considerando que deste modo estão preenchidas as condições previstas na alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

Determino:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para a indústria da panificação.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Quatro assessores: dois em representação das associações patronais e dois em representação das associações sindicais.

Ministério do Trabalho, 14 de Abril de 1980. —
O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para empregados de escritório e correlativos

A regulamentação das condições de trabalho para os empregados de escritório e correlativos foi fixada, em 1976, por portaria de regulamentação de trabalho, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro desse ano.

O dispositivo dela decorrente veio a ser revisto pela publicação de duas portarias de regulamentação de trabalho: a primeira, relativa exclusivamente à matéria salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978; a segunda, relativa primordialmente à matéria não salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1979.

A presente portaria, emitida na sequência dos trabalhos de uma comissão técnica nomeada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 6 de Novembro de 1979, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 do mesmo mês e ano, opera a revisão da tabela salarial constante da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978.

Com efeito, o largo período de tempo já decorrido desde o início de vigência daquela portaria e a consequente desactualização dos salários ali consagrados, a que acresce a circunstância de se manterem as razões de fundo que justificam o recurso à via administrativa, por inviabilidade de utilização da via convencional na regulamentação das relações de trabalho em causa, aconselharam a que se procedesse a uma actualização da referida tabela salarial.

O carácter muito particular de um instrumento deste tipo, que visa, no essencial, a cobertura de relações de trabalho cujo único denominador comum é, para este efeito, o facto de não disporem de regulamentação colectiva específica, determina, por um lado, a extrema pulverização e diversidade dos sectores a abranger e, por outro lado, condiciona fortemente a possibilidade de rigor nos estudos sobre a capacidade económica desses vários sectores. Assim, houve que atentar preferentemente na imperiosa necessidade de reposição do poder de compra entretanto perdido, sem deixar de aferir tal critério por outros pontos de referência, designadamente a rectificação do leque salarial e a comparação com os dados decorrentes dos instrumentos convencionais recentes e com o salário mínimo nacional.

Refira-se, por fim, que o âmbito da presente portaria deverá, pelo menos tendencialmente, coincidir com o da portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1979, deste modo unificando o estatuto decorrente dos dois textos, pelo que são previstos mecanismos eficazes e simplificados de futura aplicação do novo dispositivo às regiões autónomas e às pessoas colectivas de direito privado.

e utilidade pública não compreendidos no âmbito de competência dos membros do Governo subscritores.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Trabalho, do Comércio e Turismo, da Indústria e Energia, da Agricultura e Pescas, da Educação e Ciéncia, da Habitação e Obras Públicas e pelo Secretário de Estado da Cultura, o seguinte:

BASE I

(Ámbito)

1 — O âmbito da presente portaria é o que se encontra definido nas bases I e II da portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1979, nos termos e com as excepções constantes dos números seguintes.

2 — A aplicação da presente portaria no território das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira será feita por despacho conjunto do respectivo Ministro da República e do Ministro do Trabalho, cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição.

3 — A aplicação da presente portaria às pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública cuja actividade se não integre no âmbito de competência dos membros do Governo subscritores será feita por despacho conjunto do Ministro do Trabalho e do Ministro da tutela.

4 — Excepciona-se ao disposto no n.º 1 da base II da portaria de regulamentação de trabalho referida no n.º 1 desta base a regulamentação colectiva de trabalho publicada até 31 de Dezembro de 1974.

BASE II

(Remuneração de trabalho)

As remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria constam da tabela publicada em anexo.

BASE III

(Revogação da regulamentação anterior)

É revogada a portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978.

BASE IV

(Vigência)

A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos desde 1 de Abril de 1980.

Ministérios do Trabalho, do Comércio e Turismo, da Agricultura e Pescas, da Indústria e Energia, da Educação e Ciência e da Habitação e Obras Públicas, 20 de Abril de 1980. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Basílio Adolfo Mendonça Horta da Franca*. — O Ministro da Indústria e Energia, *Alvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro da Agricultura e Pescas, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Ministro da Educação e Ciência, *Vítor Pereira Crespo*. — O Ministro da Habitação e Obras Públicas, *João Lopes Porto*. — O Secretário de Estado da Cultura, *Vasco Pulido Valente*.

ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas	
I	Diretor de serviços		
	Secretário-geral		
	Inspector administrativo		
	Chefe de departamento		
	Chefe de serviços		
	Chefe de escritório		
	Chefe de divisão		
	Técnico de contas		
	Contabilista		
	Tesoureiro		
II	Analista de informática		
	Programador de informática		
	Chefe de secção	20 000\$00	
III	Guarda-livros	17 000\$00	
	Programador mecanográfico		
	Secretário de direcção		
	Correspondente em língua estrangeira		
	Subchefe de secção		
	Analista de funções		
	Documentalista		
IV	Planeador de informática de 1.º	15 600\$00	
	Escrutáriado principal		
	Tradutor		
	Primeiro-escrutáriado		
	Caixa		
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira		
	Operador mecanográfico de 1.º		
	Operador de máquinas de contabilidade de 1.º		
V	Operador de máquinas auxiliares de 1.º		
	Arquivista de informática		
	Operador de computador de 1.º		
	Planeador de informática de 2.º		
	Segundo-escrutáriado		
VI	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa		
	Operador de registo de dados de 1.º		
	Recepçãoista de 1.º		
	Operador mecanográfico de 2.º		
	Operador de máquinas de contabilidade de 2.º		
	Operador de máquinas auxiliares de 2.º		
	Cobrador de 1.º		
	Operador de telex em línguas estrangeiras		
	Controlador de informática de 1.º		
	Estagiário para planeador de informática		
VII	Operador de computador de 2.º		
	Terceiro-escrutáriado		
	Operador de registo de dados de 2.º		
	Recepçãoista de 2.º		
	Cobrador de 2.º		
	Operador de telex em língua portuguesa		
	Estagiário operador mecanográfico		
	Estagiário operador de máquinas de contabilidade		
	Estagiário operador de máquinas auxiliares		
	Telefonista de 1.º		
VIII	Chefe de trabalhadores auxiliares		
	Controlador de informática de 2.º		
	Estagiário para operador de computador		
	Estagiário operador de registo de dados		
	Estagiário recepcionista		
IX	Contínuo de 1.º		
	Porteiro de 1.º		
	Guarda de 1.º		
	Estagiário do 2.º ano		
	Telefonista de 2.º		
X	Estagiário para controlador de informática		
	Dactilógrafo do 2.º ano		
	Contínuo de 2.º		
	Porteiro de 2.º		
	Guarda de 2.º		
XI	Estagiário do 1.º ano		
	Dactilógrafo do 1.º ano		
	Trabalhador de limpeza	8 500\$00	
	Paquete de 17 anos	6 200\$00	
	Paquete de 16 anos	5 600\$00	
XII	Paquete de 15 anos	5 000\$00	
	Paquete de 14 anos	4 500\$00	

PORTRARIAS DE EXTENSAO

PE do CCT entre a Assoc. Nacional da Hospitalização Privada e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional da Hospitalização Privada, por um lado, e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e o Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte, por outro.

Considerando que apenas foram abrangidas por esta convenção as empresas representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela Associação que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando o interesse em se conseguir uma justa uniformização das condições de trabalho, para todo o sector, na área de aplicação do contrato colectivo de trabalho citado;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979:

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional da Hospitalização Privada, por um lado, e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e o Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte, por outro, publicadas no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de Maio de 1979, são tornadas extensivas:

- a) As entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de hospitalização privada (estabelecimentos, com ou sem internamento permanente, que prestem cuidados médico-cirúrgicos ou de qualquer outra especialidade clínica, destinados à cura e ao tratamento de doentes e acidentados, bem como os destinados ao repouso e convalescença), com excepção das denominadas casas de repouso e lares, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, filiados ou não nos sindicatos outorgantes;
- b) Aos trabalhadores das categorias previstas no contrato, não filiados nos sindicatos outorgantes, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

3 — A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, após cumprimento dos trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Outubro de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais, 31 de Março de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo. — O Secretário de Estado da Saúde, Fernando José Costa e Sousa.

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Grossistas Têxteis
e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outras**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 16 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, por forma a abranger as relações de trabalho existentes na área de aplicação da citada convenção entre:

- a) Entidades patronais prosseguindo a actividade económica regulada, não inscrita na Associação Portuguesa de Grossistas Têxteis, e trabalhadores ao seu serviço, cujas funções correspondam a alguma das categorias previstas na convenção, representados ou não pelas associações sindicais outorgantes;
 - b) Entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas funções correspondam a alguma das profissões nela previstas.
-

**PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios
e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros —
Alteração salarial e outras**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, foram publicadas umas alterações salariais ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978.

Considerando que a citada convenção apenas abrange as empresas representadas pela associação patronal outorgante, que tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias profissionais nela previstas e se encontrem inscritos nas associações sindicais signatárias;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho na área e âmbito de aplicação desta convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1979, ao qual não foi deduzida oposição;

Nestes termos:

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

1.º — I — As disposições constantes das alterações salariais ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e

Acessórios e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1979, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, na área da convenção, exerçam a actividade por ela abrangida, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias nela previstas, e ainda aos trabalhadores, das mesmas categorias, ao serviço de entidades patronais filiadas na Associação patronal outorgante e não inscritos nas associações sindicais signatárias da já aludida convenção.

2 — Ficam ressalvadas da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Junho de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

3.º A aplicação da presente portaria no território das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho a emitir pelo Secretário de Estado do Trabalho, uma vez cumpridos os trâmites exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 25 de Março de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, Ricardo Manuel Simões Bayão Horta.

**PE do CCT entre a ANILT — Assoc. Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário de Portugal e outras**

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário de Portugal e outras associações sindicais, foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1979.

Considerando que a aludida convenção apenas é aplicável às entidades patronais representadas pela Associação outorgante;

Considerando a existência de trabalhadores a quem a convenção se não aplica;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1979, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria Transformadora, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

1.º — 1 — As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário de Portugal e outras associações sindicais, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1979, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes

no território nacional entre entidades patronais que se dediquem às actividades de lavandaria — incluindo a modalidade de auto-serviço —, tinturaria, limpeza a seco, engomadaria e actividades afins, não inscritas na Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e aos trabalhadores ao seu serviço, cujas funções correspondam às de qualquer das profissões previstas na convenção, representados ou não pelas associações sindicais signatárias.

2.º — A regulamentação referida no número anterior é igualmente tornada aplicável às relações de trabalho existentes entre entidades patronais representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, cujas funções correspondam às de qualquer das profissões previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º — A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República.

3.º — A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia, 25 de Março de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, Ricardo Manuel Simões Bayão Horta.

**Aviso para PE das alterações ao CCT
entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico
e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do CCT mencionado em título, que foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 22 de Março de 1980.

A portaria a emitir tornará a referida convenção aplicável:

a) Às entidades patronais, do mesmo sector económico, que exerçam a sua actividade

na área da convenção e não se encontrem inscritas na Associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

b) Aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes, das categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço das entidades patronais inscritas na Associação signatária.

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, foi publicado o contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — revisão da tabela salarial e cláusulas com conteúdo pecuniário.

Considerando que a convenção em causa apenas se aplica às relações de trabalho cujos sujeitos estejam representados pelas associações de classe que a outorgaram;

Considerando que no sector económico abrangido pela convenção existem entidades patronais e trabalhadores não filiados nas associações de classe signatárias;

Considerando a conveniência em manter uniformizadas as condições de trabalho dentro do mesmo sector económico, na área abrangida pela convenção;

Tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, o aviso exigido pelo n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, sem que tenha sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, ao

abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

1.º As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e o Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — revisão da tabela salarial e cláusulas com conteúdo pecuniário —, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas na Associação patronal signatária.

2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de duas.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 8 de Abril de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, José Queirós Lopes Raimundo. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, António Escaya Gonçalves.

**PE das alterações ao CCT entre as Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte
e do Sul de Portugal
e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1979, foi publicada a alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e do Sul de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidas por esta convenção as entidades patronais representadas pelas Associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da aplicação do referido contrato, de entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas naquelas Associações que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nele previstas;

Considerando o interesse em manter uniformizadas as condições de trabalho, dentro do mesmo sector económico, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e das Pescas, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

1.º — 1 — As disposições constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e do Sul de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos

do Centro e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1979, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas nas Associações patronais outorgantes, exerçam no território do continente, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas Associações patronais signatárias.

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

2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1979, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura e Pescas, 8 de Abril de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado das Pescas, *João de Albuquerque*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços e outras

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, foi publicado o contrato colectivo de trabalho em epígrafe, introdutor de algumas alterações de ordem económica à convenção para o comércio de óptica (in *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1978).

Considerando a existência, na área de aplicação do contrato, de entidades patronais e de trabalhadores do sector económico e profissional regulado, a quem, no entanto, não são aplicáveis as condições acordadas, dada a sua não inscrição nas respectivas Associações outorgantes;

Considerando ser conveniente e justo obviar aos inconvenientes resultantes do facto de, no mesmo âmbito geográfico, coexistirem estatutos diversos para entidades patronais e trabalhadores exercendo a mesma actividade económico-profissional;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, através de aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, sem que oposição se tenha verificado:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho e do Comércio Interno, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Regime Jurídico das Relações Colectivas de Trabalho, o seguinte:

1.º As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações Nacional dos Ópticos

e Portuguesa dos Fornecedores de Artigos de Óptica e as Federações Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fetese e Fesintes) e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, são tornadas extensivas às entidades patronais e aos trabalhadores que, na área da convenção, exerçam a actividade económica e profissional por ela regulada.

2.º A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, após cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 231.º da Constituição.

3.º A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1980, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios do Trabalho e do Comércio e Turismo, 9 de Abril de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e a Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março

de 1980, a todas as empresas singulares ou colectivas, que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção qualquer das actividades próprias de uma agência de publicidade e tenham ao seu serviço profissionais com as categorias nele previstas, bem como a estes profissionais, e ainda aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na Associação patronal outorgante.

Aviso para PE do CCT entre a Ancave — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Ind. de Carnes do Sul e outros

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva celebrada entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Indústria de Carnes do Sul e outras associações sindicais, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980.

A PE anunciada tornará aplicável aquela convenção colectiva às relações de trabalho existentes na sua área de aplicação em que sejam partes entidades patronais que exerçam a actividade de abate, desmanche, corte, preparação e qualificação de aves e respectiva comercialização, não filiadas na Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves, e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam às das profissões

previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de entidades patronais inscritas na Associação patronal signatária.

A PE também tornará aplicável a citada convenção às relações de trabalho existentes nos distritos de Coimbra, Guarda e Viseu, entre entidades patronais prosseguindo a actividade atrás descrita e os trabalhadores em carnes ao seu serviço, cujas funções correspondam às das profissões de encarregado de manutenção, matador-manipulador, pendurador, praticante e trabalhador da apanha.

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

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes)

Em conformidade com o n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, faz-se constar que se encontra em estudo a eventual extensão da alteração salarial resultante do convénio em título, publicado neste mesmo *Boletim*, a todos os trabalhadores das profissões contempladas, filiados ou não em qualquer associação

sindical, que prestem serviço a entidades patronais inscritas na Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes, desde que localizadas na área de aplicação da convenção (distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu).

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (Fesintes)

Revisão de matéria de natureza pecuniária

Cláusulas revistas

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — (Mantém-se.)

2 — A presente revisão ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1979, feita nos termos e para os efeitos do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, vigorará por um período de doze meses, contados a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A presente revisão poderá ser denunciada por qualquer das partes outorgantes, logo que sejam completados dez meses de vigência.

4 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independentemente da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de 8 de Fevereiro de 1980.

ANEXO III

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração
I	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	20 000\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	18 500\$00
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	16 800\$00
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico	15 750\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	14 750\$00
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Cobrador	13 750\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração
VII	Terceiro-escriturário Recepção-nista Telefonista	12 100\$00
VIII	Estagiário do 3.º ano Contínuo	10 300\$00
IX	Estagiário do 2.º ano	9 500\$00
X	Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza Contínuo (menos de 21 anos)	8 500\$00
XI	Paquete de 17 anos (A) Paquete de 16 anos (B)	6 400\$00 6 200\$00
XII	Paquete de 14/15 anos	4 500\$00

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

José Barbosa Mota.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Abril de 1980, a fl. 65 do livro n.º 2, com o n.º 104/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Porto e sede da Fesintes, 31 de Março de 1980. — Pelo Secretariado (Assinatura ilegível.)

ACT entre a EPAL — Empresa Pública das Águas de Lisboa e os sind. representativos de trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula I-1

(Âmbito)

Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, a Empresa Pública das Águas de Lisboa (EPAL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula I-2

(Área)

O presente ACT aplica-se em todas as áreas de trabalho onde a EPAL exerce a sua actividade e em todas aquelas em que, no futuro, venha a exercer.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula II-1

(Deveres da EPAL)

São deveres da EPAL:

- a) Cumprir as disposições do presente ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores, nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam pedidos com vista ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados, devidamente autenticados, contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar a ampliação das suas habilitações, dando-lhes as facilidades conforme disposto neste ACT;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e com as suas possibilidades físicas;

- j) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho ou fora dele, dando-lhes as facilidades constantes deste ACT e da lei;
- k) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- l) Pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões. Competirá aos trabalhadores decidir das pessoas que podem assistir e participar nessas reuniões;
- m) Dar conhecimento aos trabalhadores da deliberação tomada, relativamente a qualquer reclamação por eles feita, no período máximo de dez dias a contar da data em que dela tomou conhecimento;
- n) Facultar à comissão de trabalhadores todos os elementos sobre a actividade da empresa necessários ao exercício do *contrôle* de gestão;
- o) Autorizar os contactos entre os trabalhadores em serviço;
- p) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço sempre que situações excepcionais o justifiquem;
- q) Não praticar *lock-out*;
- r) Não subcontratar mão-de-obra;
- s) Proporcionar aos trabalhadores, quando em serviço ao ar livre, condições de protecção adequadas a definir pelo regulamento de uniformes;
- t) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados, com excepção dos trabalhadores que, por escrito, manifestem desejo em contrário;
- u) Prestar assistência jurídica aos trabalhadores da empresa em diligências e processos consequentes a actos praticados ou factos ocorridos em e por razões de serviço e respeitantes a litígios, com terceiros, excepto nos casos em que esteja claramente indicada responsabilidade penal dos trabalhadores em causa;
- v) Assumir a responsabilidade civil decorrente da assinatura de termos de responsabilidade previstos nos artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 229/76, de 1 de Abril, desde que tal responsabilidade não seja consequente a actos dolosos praticados pelos trabalhadores responsáveis.

Cláusula II-2

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente privarem;
- d) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste ACT e na lei;
- g) Velar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- h) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições deste ACT e da lei;
- i) Comunicar por escrito ao serviço de pessoal, no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência.

Cláusula II-3

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à EPAL:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo os casos previstos neste ACT;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo a requerimento deste, com parecer prévio do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- e) Transferir qualquer trabalhador sem o seu prévio consentimento dado por escrito, sem prejuízo do definido no capítulo VII deste ACT;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela EPAL ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- k) Obrigar os trabalhadores a exercer funções correspondentes a categorias superiores;
- l) Permitir a condução de veículos ligeiros ou pesados a trabalhadores que não tenham a categoria de motoristas na empresa, excepto nos casos regulamentados pela EPAL, respeitando o disposto na cláusula V-1;
- m) Obrigar os trabalhadores a exercerem funções de caixa ou equiparadas, desde que não incluídas na definição de funções da sua categoria profissional.

Cláusula II-4

(Violiação das garantias e direitos dos trabalhadores por parte da EPAL)

1 — A prática, por parte da EPAL, de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula II-3 considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão do mesmo por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste ACT.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal punida, a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas II-1 e II-3.

Cláusula II-5

(Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores)

1 — Quando no presente ACT se estipula a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data da recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras cláusulas.

2 — Nos casos de serem necessários novos elementos constitutivos do objecto de consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior será então contado a partir da data da resposta da EPAL.

3 — A falta de resposta naqueles prazos é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto nos números anteriores exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

5 — Quando no ACT se fizer referência à comissão intersindical da EPAL, entende-se que, no caso de o assunto em causa dizer respeito a um trabalhador representado por um sindicato não integrado naquela comissão, a referência se considera feita à respectiva comissão sindical ou, em caso da não existência deste, ao sindicato.

Cláusula II-6

(Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas)

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste ACT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cesado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos actos numerados no n.º 1, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em caso de incorporação na Empresa de outras entidades, deverão ser uniformizadas as condições de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria, em condições a definir mediante negociações entre as partes interessadas.

Cláusula II-7

(Comissão paritária)

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste ACT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte;
- e) Sempre que se trate de matéria específica de cada sindicato, o sindicato respectivo far-se-á representar na comissão paritária, substituindo nesta o sindicato menos representativo. Entende-se por matéria específica a constante do anexo V do ACT em vigor.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da EPAL;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até cinco dias antes da data da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

- a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas do presente ACT e aprovação de regulamentos internos emergentes do mesmo, sem prejuízo do disposto na cláusula V-1;
- b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sem direito a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo dos seus membros são automaticamente aplicáveis à EPAL e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para publicação no *Boletim* respectivo.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula III-1

(Condições gerais de admissão)

1 — Para o preenchimento de vagas no quadro de pessoal da Empresa ou de novos postos de trabalho, a EPAL só poderá recorrer a admissões do exterior quando não houver de entre os trabalhadores ao serviço da Empresa quem possua as qualificações requeridas para o desempenho da função. Os trabalhadores deverão comunicar por escrito ao serviço de pessoal a obtenção de novas habilitações escolares e profissionais. Terá obrigatoriamente de ser ouvida a comissão intersindical da EPAL, que se pronunciará no prazo máximo de quinze dias úteis sobre a existência ou não de trabalhadores da empresa reunindo condições para o desempenho da função.

2 — Recorrendo ao exterior, excepto para a admissão de trabalhadores indeferenciados, a EPAL obriga-se sempre a consultar:

- a) O Serviço Nacional de Emprego;
- b) O sindicato respectivo;
- c) As associações de deficientes, a quem solicitará por escrito, com uma antecedência mínima de dez dias sobre a data limite do início do processo de seleção, o envio de eventuais candidaturas. No caso de não

haver candidatos aos lugares em aberto nos departamentos referidos nas alíneas anteriores, a EPAL recorrerá a anúncio nos jornais diários.

3 — Os concursos terão a validade de um ano.

4 — A idade mínima de admissão nunca será inferior a 17 anos, com exceção do estabelecido nas carreiras profissionais.

5 — É proibido à EPAL fixar idade máxima de admissão.

6 — As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional são as definidas por este ACT. As referidas habilitações não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT desempenhem funções que correspondam às de qualquer das categorias profissionais nele previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondem às de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

7 — Quando se verifiquem condições excepcionais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável da comissão intersindical da EPAL.

8 — Nas admissões, o homem e a mulher estão em igualdade de circunstâncias.

9 — Nenhum trabalhador pode ser admitido ou readmitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da EPAL e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

10 — Se o trabalhador for considerado inapto no exame médico, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

11 — Em caso de rejeição, o candidato poderá requerer nova inspecção por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por médico designado pela EPAL e outro designado pelo interessado. Da decisão desta junta não haverá recurso.

12 — No acto de admissão deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a Empresa, outro para o trabalhador e o outro a enviar pela EPAL ao sindicato respectivo no prazo de dez dias, o seguinte:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe (se existir);
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local e área de trabalho;
- g) Resultado do exame médico.

13 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do ACT em vigor.

Cláusula III-2

(Processos de admissão)

1 — Os processos de escolha dos trabalhadores a admitir são da competência da EPAL, que deles dará prévio conhecimento à comissão intersindical da EPAL.

2 — A trabalhadores a admitir para uma mesma categoria profissional serão aplicados processos de escolha idênticos.

3 — A classificação dos candidatos será da responsabilidade de um júri, nomeado pela EPAL de entre os seus trabalhadores.

4 — As provas de admissão, quer sejam escritas, orais ou práticas, poderão, se a comissão intersindical da EPAL o desejar, ser assistidas por representantes sindicais. Estes poderão ainda assistir à realização das entrevistas aos candidatos e ter acesso aos respectivos currículos. Para o efeito, a comissão intersindical da EPAL deverá ser avisada com a antecedência mínima de uma semana do início do processo de selecção.

5 — A representação sindical, quando achar conveniente, far-se-á acompanhar por um assessor considerado por ela devidamente habilitado.

6 — A não classificação imediata das provas de admissão escritas implicará recolha das mesmas em envelope, que será devidamente lacrado e assinado pelo(s) membro(s) do júri e representantes sindicais, podendo estes assistir à sua posterior classificação.

7 — A classificação dos candidatos será feita em reunião do júri, à qual poderão assistir os representantes sindicais. Dessa reunião será elaborada acta pelo júri, donde constem os nomes dos candidatos, a sua classificação e os critérios que presidiram a esta.

8 — A admissão de candidatos far-se-á sempre segundo a ordem de classificação.

9 — A divulgação da classificação dos trabalhadores apenas se pode fazer depois de conhecidos os valores atribuídos a todos os factores de classificação, os quais devem ser divulgados simultaneamente.

10 — A falta de cumprimento do estipulado nesta cláusula pela comissão intersindical da EPAL não impedirá a execução pela EPAL do processo de admissão, o qual, por esse facto, não poderá ser impugnado por aquela.

Cláusula III-3

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental durante quinze dias, com exceção das admissões feitas para as categorias profissionais enquadradas nos graus 0 a 5 e grau 6, cujo período experimental é, respectivamente, de dois meses e um mês.

2 — Durante o período experimental a EPAL só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que justifique, em documento escrito entregue ao trabalhador e com cópia enviada ao sindicato respeitivo, a inaptidão do trabalhador para as tarefas para que foi contratado.

3 — Justificada a inaptidão do trabalhador, e nos casos em que o período experimental é de um e dois meses, a EPAL obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco e dez dias, respectivamente, por escrito e por mão própria.

4 — No caso previsto no número anterior a EPAL pagará ao trabalhador, além da retribuição correspondente aos dias de trabalho efectivamente prestado, um mês de retribuição.

5 — Quando a EPAL despedir o trabalhador sem respeitar os avisos prévios fixados no n.º 3, o trabalhador terá direito a uma compensação correspondente a dois meses de retribuição, independentemente de referida no número anterior.

6 — Durante o período experimental o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura.

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

Cláusula III-4

(Readmissão)

1 — A EPAL poderá readmitir qualquer trabalhador que tenha pertencido aos seus quadros de pessoal.

2 — A readmissão fica condicionada à apreciação do anterior comportamento profissional e disciplinar do trabalhador.

3 — Será obrigatoriamente pedido o parecer da comissão intersindical da EPAL em todos os casos de readmissão. A readmissão só terá lugar se o parecer referido for favorável. A não emissão do parecer no prazo de quinze dias pressupõe não haver objecção à readmissão.

4 — Ao trabalhador a readmitir que se candidate a uma categoria profissional diferente da(s) que teve anteriormente na empresa aplica-se o regime geral de admissões.

5 — Se o trabalhador concorrer à categoria profissional que teve anteriormente, será readmitido na classe que tinha quando da rescisão do contrato sem prestação de quaisquer provas nem sujeição ao período experimental.

6 — A EPAL, ao readmitir um trabalhador, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

7 — Ao trabalhador readmitido a antiguidade anterior não lhe será contada para efeitos de promoção, salvo o disposto no número seguinte.

8 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de exame da junta médica de revisão, desde que esse exame não tenha sido requerido pelo trabalhador, será imediatamente readmitido na sua anterior categoria e classe com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

Cláusula III-5

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos a prazo desde que este seja certo e nas condições dos números seguintes.

2 — A EPAL só pode admitir trabalhadores a prazo desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) Natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trata de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida;
- b) Substituição de trabalhadores em período de licença sem retribuição, nos termos da cláusula VIII-8.

3 — No caso da alínea a) do número anterior, a celebração do contrato a prazo só é permitida após parecer da comissão intersindical da EPAL e da comissão de trabalhadores, a quem a EPAL remeterá documento justificativo da necessidade de celebração dos referidos contratos. Dele constarão, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

- a) Tempo previsto de serviço ou obra e data de início e prazo de duração dos contratos a estabelecer;
- b) Número de trabalhadores a serem contratados e categorias profissionais respectivas;
- c) Local da prestação de trabalho.

4 — A celebração de contratos a prazo não prejudica o que neste ACT se estabelece sobre o processo de admissão do exterior.

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais, enquadramento e acesso

Cláusula IV-1

(Categorias e classes profissionais)

1 — Para efeito do disposto neste ACT, entende-se por:

- a) Categoria profissional — a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na Empresa e das tarefas a elas inerentes;
- b) Classe profissional — a classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT são classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo V.

3 — A EPAL não pode adoptar para os trabalhadores que exerçam as funções definidas no referido anexo designações diferentes das estabelecidas.

Cláusula IV-2

(Criação de novas categorias profissionais)

1 — O Ministério do Trabalho, depois do parecer prévio do sindicato respectivo, poderá permitir a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas por índole da função, sem prejuízo, neste caso, da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo V para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao seu grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

3 — As novas categorias profissionais, bem como a sua definição de funções, depois de aprovadas pelo Ministério do Trabalho, considerar-se-ão parte integrante deste ACT.

Cláusula IV-3

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A EPAL obriga-se a enviar aos sindicatos ou-torgantes deste ACT cópias dos mapas do quadro de pessoal que, nos termos legais, envia ao Ministério do Trabalho. Caso desses mapas passarem a constar menos elementos do que os previstos no Decreto-Lei n.º 439/77, a Empresa deve completar os referidos mapas por forma a que deles constem os elementos enumerados no referido diploma.

2 — A EPAL obriga-se a afixar em lugar bem visível das suas dependências a relação ou relações que lhe forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

3 — A EPAL obriga-se a entregar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, os quadros de pessoal, mencionando os trabalhadores em serviço militar, na situação de doentes ou de sinistrados e os admitidos a título experimental.

Cláusula IV-5

(Acesso ou promoção)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de retribuição mais elevado.

Cláusula IV-7

(Provas para promoção dentro das carreiras profissionais)

1 — O processo de avaliação dos conhecimentos profissionais far-se-á em moldes idênticos ao estabelecido na cláusula III-2.

2 — Na classificação das provas para promoção dentro das carreiras profissionais deverão ser observados os seguinte factores de classificação e as seguintes ponderações:

Factores de classificação	Símbolo	Ponderação
Prova	A	3
Informação da chefia sobre o zelo profissional e a competência do trabalhador para o exercício da função a que se candidata	B	1
Informação dos colegas de serviço, fornecida pela respectiva comissão sindical, sobre a aptidão do trabalhador para o exercício da função a que se candidata	C	1

pelo que o resultado final (RF) resulta da aplicação da fórmula:

$$RF = \frac{3 \times A + 1 \times B + 1 \times C}{5}$$

Os factores A, B e C serão traduzidos numericamente na escala de 0 a 20.

3 — Em igualdade de circunstâncias, deverão observar-se as seguintes preferências, pela ordem indicada:

- Resultado da prova;
- Antiguidade na categoria profissional.

4 — As provas para promoção dentro das carreiras profissionais serão regulamentadas de acordo com o estabelecido na cláusula V-1.

Cláusula IV-8

(Provimento dos lugares de chefia)

1 — Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores com formação profissional adequada, escolhidos pela Empresa. A EPAL escolherá para lugares de chefia os trabalhadores da respectiva profissão ou domínio de actividade.

2 — A admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia é sempre feita a título experimental durante período igual ao período experimental estabelecido para efeitos de admissão. Durante aquele período, poderá a comissão de trabalhadores, tendo em conta o parecer dos trabalhadores subordinados ao cargo de chefia e o interesse do serviço em causa para o conjunto dos trabalhadores da Empresa, apresentar uma reclamação dessa nomeação devidamente fundamentada.

3 — Se do cargo de chefia dependerem serviços que interessem à maioria dos trabalhadores da Empresa, poderá a comissão de trabalhadores, após as necessárias consultas, reclamar dessa nomeação, justificando as respectivas razões no período referido no n.º 2.

4 — No caso de a nomeação não se tornar definitiva, o trabalhador regressa à situação que tinha anteriormente.

Cláusula IV-9

(Processo de preenchimento de postos de trabalho)

1 — Quando se verifique a existência de uma vaga no quadro de pessoal da Empresa ou criação de novos postos de trabalho, a EPAL recorrerá a concursos internos para o preenchimento do posto de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto a transferência de serviço.

2 — A EPAL divulgará convenientemente em todos os locais de trabalho, mediante anúncios internos, a abertura do concurso a toda a Empresa. Após um prazo mínimo de quinze dias sobre aquela divulgação, proceder-se-á ao processo de selecção, que decorrerá em moldes idênticos aos definidos na cláusula III-2.

3 — Quando se verifiquem condições excepcionais, poderão os postos de trabalho ser preenchidos por trabalhadores com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria profissional, depois de obtido o parecer favorável da comissão intersindical da EPAL.

4 — Não haverá lugar à abertura de concurso interno quando as vagas existentes sejam susceptíveis de serem preenchidas por trabalhadores com diminuições físicas ou limitações funcionais graves. Nestes casos, as vagas serão preenchidas por estes trabalhadores, sendo dado conhecimento prévio à comissão intersindical da EPAL.

5 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço na Empresa (não se contando para o efeito o período de aprendizagem) que mudem de carreira profissional serão dispensados do ingresso na categoria de estagiário do 1.º ano, nas carreiras onde esta exista.

6 — Os trabalhadores habilitados com carteira profissional poderão mudar de categoria profissional, dentro do mesmo nível de enquadramento, desde que a sua especialidade seja adequada à nova categoria, sem prejuízo da sua antiguidade na classe. Os pedidos de mudança de categoria profissional terão tratamento idêntico aos pedidos de transferência de serviço.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula V-1

(Competência da EPAL)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste ACT e demais normas aplicáveis, compete à EPAL fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A EPAL, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização do trabalho, tendo em consideração o parecer da comissão de trabalhadores.

Cláusula V-2

(Definição de horário de trabalho — Princípios gerais)

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação da hora de início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à EPAL estabelecer os horários de trabalho, ouvida a comissão intersindical da EPAL.

3 — Os métodos de controlo do exacto cumprimento do horário de trabalho serão determinados pela natureza da actividade desempenhada, independentemente das categorias profissionais dos trabalhadores.

Cláusula V-3

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores da Empresa a tempo completo é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho, salvo se o Ministério do Trabalho autorizar a redução ou dispensa dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3 — O período de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora, que será contada como tempo efectivo de serviço, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Poderá não haver o intervalo de descanso previsto no n.º 2 para os trabalhadores em regime de turnos com duração de trabalho semanal inferior a quarenta horas.

5 — Nos serviços com carácter de laboração contínua os trabalhadores não podem abandonar os seus locais de trabalho durante os tempos dos intervalos referidos no n.º 2, que não serão previamente fixados, pressupondo-se que esses tempos são gozados dentro das oito horas do período normal de trabalho, durante a prestação de serviço, em termos de inactividade do trabalhador.

Cláusula V-4

(Trabalho nocturno)

1 — Entende-se por trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — A comissão intersindical da EPAL poderá exigir que a empresa justifique devidamente a necessidade da prestação de trabalho nocturno.

Cláusula V-5

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Aos serviços com características semelhantes que funcionem em regime de turnos terão de ser aplicados idênticos regimes de horário.

3 — A elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para o pessoal em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, dois meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser fixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o período de descanso semanal.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço e comunicados com dezasseis horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

5 — Em casos de comprovada força maior, derivados de acidentes graves ou ainda de circunstâncias e condicionalismos imprevisíveis, podem ser convocados trabalhadores para as escalas de serviço. No caso de ser convocado com antecedência inferior a oito horas, considerar-se-á como trabalho extraordinário o serviço prestado, que como tal será remunerado.

6 — Em caso de substituição temporária de trabalhadores em regime de turnos por trabalhadores sujeitos ao horário normal e desde que essa substituição não seja igual ou inferior a quatro dias, os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo, excepto se o horário em regime de turnos concidir com o seu horário anterior. Quando o trabalho assim prestado se efectuar em dias considerados como descanso semanal pela escala de horário normal, o trabalhador substituto terá direito a dispensa sem perda de retribuição, referente a esses dias, a utilizar de acordo com as disponibilidades do serviço, mas tal critério só se aplica até que o trabalhador substituto tenha o descanso semanal que lhe compete pela escala do horário de turnos que passou a praticar. Procedimento análogo será utilizado quando o trabalhador deixar o regime de turnos e voltar a praticar o horário normal.

7 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior for igual ou inferior a quatro dias e incluir dia ou dias considerados descanso semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento destes dias calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal. Os restantes dias serão pagos de acordo com o disposto na primeira parte do número anterior.

8 — Nos serviços com carácter de laboração contínua, os trabalhadores só podem abandonar os seus postos de trabalho depois de serem devidamente substituídos. A empresa providenciará para que essa substituição se processe no mínimo espaço de tempo possível.

9 — Os trabalhadores que completem quinze anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função. O direito de preferência é definido do seguinte modo:

- a) Se o novo posto de trabalho não implicar promoção, a preferência não terá qualquer restrição;
- b) Se o novo posto de trabalho implicar promoção será aplicada a cláusula IV-7, tendo estes trabalhadores preferência em relação à alínea b) do n.º 3 da citada cláusula.

10 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de saúde, de continuar a prestar trabalho no regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

11 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela EPAL e outro designado pelo interessado.

12 — No caso previsto no n.º 9, o trabalhador manterá o subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da remuneração mensal. Igual procedimento será adoptado para os trabalhadores com mais de cinco anos de serviço efectivo em regime de turnos que tenham passado ao horário normal nos termos do n.º 10.

13 — O trabalhador que, por promoção dentro da sua carreira profissional, deixe de trabalhar em regime de turnos continuará a receber a remuneração mensal, acrescida do subsídio de turno correspondente. O referido subsídio irá sendo absorvido até à sua extinção pela actualização da remuneração mensal, incluindo-se nessa actualização o aumento de remuneração correspondente à promoção verificada.

Cláusula V-6

(Serviços de assistência em regime de prevenção)

1 — Entende-se por prevenção a permanência obrigatória dos trabalhadores na sua residência ou em local de antemão conhecido e facilmente acessível, para convocação pelo telefone ou estafeta, a fim de actuarem em situações de urgência.

2 — A EPAL só em casos de excepcionalidade criará regimes de prevenção para determinados postos de trabalho, justificados pela natureza do serviço prestado pela EPAL e pelo seu carácter de laboração contínua.

- 3 — O actual regime de prevenção e a eventual extensão a outras categorias profissionais serão objecto de regulamento próprio.

4 — A EPAL obriga-se a elaborar o regulamento relativo ao regime de prevenção existente nos trinta dias seguintes à publicação deste ACT para ser objecto de parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical da EPAL. Idêntico procedimento será adoptado quando da eventual elaboração de outros regulamentos relativos a regimes de prevenção.

5 — A elaboração dos regulamentos referidos deverá ter em conta os seguintes princípios, para além do já estabelecido no n.º 2 desta cláusula:

- a) Os trabalhadores em regime de prevenção serão escalonados rotativamente, nos termos a definir no regulamento interno;
- b) O limite máximo para que um trabalhador esteja em regime de prevenção é de noventa horas por mês, salvo se limite inferior for estabelecido no regulamento referido no n.º 4; este limite poderá ser ultrapassado no período de férias, tendo em conta a marcação do período de férias dos trabalhadores em regime de prevenção;
- c) A EPAL assegurará ou pagará o transporte dos trabalhadores convocados;
- d) Os trabalhadores terão direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula VI-8;
- e) O período de trabalho prestado por trabalhadores convocados, incluindo o tempo de deslocação, será pago como trabalho extraordinário, em acréscimo à compensação de prevenção referida na alínea anterior.

6 — Durante os períodos de prevenção, os trabalhadores obrigam-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo nos locais de trabalho que lhes forem indicados com a máxima prontidão para a execução dos trabalhos urgentes que justificarem essa chamada.

7 — Se o trabalhador em regime de prevenção for chamado a prestar serviço no período das 0 horas às 4 horas, terá direito a um mínimo de oito horas de descanso, devendo, para o efeito, ser retardado o início do período normal de trabalho seguinte.

8 — Sempre que o período, ou períodos, de trabalho em regime de prevenção seja igual ou superior a oito horas, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço no período normal de trabalho seguinte. Nestas condições, o trabalhador, em dia de descanso semanal ou feriado, terá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

Cláusula V-7

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho em dias que não sejam de descanso semanal nem feriados.

2 — A EPAL só recorrerá a trabalho extraordinário em casos impostos por necessidades urgentes de serviço.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

4 — No caso de acréscimo de horas de trabalho extraordinário a qualquer período normal de trabalho, deverá haver um intervalo mínimo de doze horas entre esse período alargado de trabalho e o período de trabalho anterior ou seguinte, conforme o trabalho extraordinário for prestado por antecipação ou prolongamento do período normal.

5 — Quando houver necessidade na antecipação de trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora de início do trabalho antecipado, salvo em casos de manifesta e justificada impossibilidade.

6 — O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado da prestação de trabalho extraordinário com a antecedência mínima de duas horas, salvo em casos de manifesta e justificada impossibilidade.

7 — No caso de prestação de trabalho extraordinário por um período mínimo de duas horas em contiguidade do horário normal, os trabalhadores têm direito a um intervalo de dez minutos, pago pela EPAL, entre o horário normal e o trabalho extraordinário.

8 — Quando os trabalhadores se encontrarem na sua residência e forem solicitados a comparecer de imediato na Empresa para prestação de trabalho, o tempo gasto nas deslocações será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula V-8

(Limites do trabalho extraordinário)

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados sempre que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Quando se trate de trabalho prestado em iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que exijam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Quando em situação de emergência, em relação aos profissionais que, embora não directamente ligados ao serviço de abastecimento de água, operem equipamentos de elevado custo;
- c) Quando em circunstâncias excepcionais, provocadas por ocorrências que originem situações graves, tenham de ser tomadas medidas de exceção que as necessidades imponham.

3 — No caso de prolongamento ou antecipação igual ou superior a oito horas de trabalho extraordinário, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço até ao termo do período normal de trabalho seguinte.

4 — A comissão intersindical da EPAL poderá exigir que a Empresa justifique devidamente a necessidade de trabalho extraordinário prestado ao abrigo do n.º 2.

Cláusula V-9

(Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos quinze dias seguintes ou, havendo concordância dos serviços, na data que mais convier ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição normal.

3 — O trabalho em dia de descanso semanal ou em dia feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula v-8.

4 — A prestação de trabalho em dia feriado é obrigatória para trabalhadores que trabalhem em regime de laboração contínua.

5 — Aos trabalhadores residentes em casas da EPAL que forem chamados a prestar pequenos serviços cuja duração não atinja uma hora, nos próprios recintos, será sempre paga uma hora completa, não se lhe aplicando, porém, o disposto nos n.os 1 e 2.

6 — Quando o trabalho atinja, por prolongamento, o dia de descanso semanal ou dia feriado e não ultrapasse as duas horas, não será considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado. A retribuição dessas horas será feita de acordo com o estabelecido na cláusula vi-10.

7 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a EPAL é obrigada a assegurar o transporte e, ainda, nas condições da cláusula vii-5, o trabalhador tem direito a alimentação.

8 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia feriado, terá direito, desde que não incluído em escala de turnos, ao regime definido no número anterior.

Cláusula V-10

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada para essa categoria (excluindo a respeitante a estagiário) enquanto durar a substituição e sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — A situação prevista no número anterior deverá resultar de designação prévia escrita da respectiva hierarquia, excepto em casos de urgência, em que poderá ser feita oralmente. Neste último caso deverá a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de dois dias úteis.

3 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias consecutivos, o substituto manterá o direito à retribuição auferida nos termos do n.º 1 quando, finda a substituição, regressar às suas anteriores funções.

4 — Não havendo designação escrita, o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar a substituição efectuada, nem será obrigado a tal substituição.

Cláusula V-II

(Trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1 — Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada, observando-se o disposto no número seguinte.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída e a que corresponda maior remuneração, sem ser por motivo de substituição temporária, adquire a nova categoria ao fim de três meses consecutivos ou sete intercalados, contando para isso qualquer fração de tempo no período de dois anos consecutivos.

3 — As situações previstas nos números anteriores deverão resultar de designação prévia escrita da respectiva hierarquia, excepto em casos de urgência, em que poderá ser feita oralmente. Neste último caso, deverá a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de dois dias úteis.

4 — Não havendo designação escrita o trabalhador não poderá, para os efeitos previstos nesta cláusula, invocar o exercício de funções inerentes a diversas categorias ou o desempenho de uma função diferente da correspondente à sua categoria profissional, nem será obrigado a tal desempenho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste ACT.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula VI-I

(Princípios gerais)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo que, nos termos do presente ACT, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, previstas neste ACT, feitas directamente em dinheiro (excepto se o trabalhador der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária).

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário, a remuneração por trabalho nocturno, as despesas de transporte, o subsídio de prevenção, o subsídio de condução, os abonos para falhas de caixa e pagadoria e a comparticipação para refeição.

4 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil de cada mês.

5 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

6 — O local de pagamento será o local de trabalho. Se outro local de pagamento for acordado, o tempo gasto na deslocação para efeitos de recebimento será considerado como tempo de serviço.

7 — Aos trabalhadores portugueses com igual antiguidade exercendo funções idênticas não poderá ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros de igual categoria e classe.

8 — O número de trabalhadores estrangeiros ao serviço da EPAL não poderá exceder 2% do total dos trabalhadores.

Cláusula VI-2

(Remuneração mensal, diária e horária)

1 — Para efeito do disposto neste ACT considera-se:

a) Remuneração mensal (*RM*) — o montante correspondente ao somatório da remuneração devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho e cujo valor mínimo é o fixado no anexo III deste ACT de acordo com o grau em que se enquadra, com o valor das anuidades a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula VI-5;

b): Remuneração diária (*RD*) — o valor determinado segundo a fórmula

$$RD = \frac{RM \times 12}{365}$$

Remuneração horária (*RH*) — o valor determinado segundo a fórmula

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times n}$$

em que *n* é o período normal de trabalho semanal.

2 — No cálculo da retribuição diária e horária dos trabalhadores sujeitos a regime de turnos utilizar-se-ão as fórmulas seguintes:

a) Retribuição diária (*R'D*) — o valor determinado segundo a fórmula

$$R'D = \frac{(RM + \text{subsídio de turno}) \times 12}{365}$$

b) Retribuição horária (*R'H*) — o valor determinado segundo a fórmula

$$R'H = \frac{(RM + \text{subsídio de turno}) \times 12}{52 \times n}$$

em que *n* é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula VI-3

(Subsídio de férias)

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

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

3 — O subsídio de férias é devido na mesma data e nas mesmas condições das férias e será pago antes do início do gozo do maior período, quando as férias forem gozadas em dois ou mais períodos.

Cláusula VI-4

(Subsídio de Natal — 13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber até 22 de Dezembro um subsídio cujo montante será igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso e regresso do serviço militar e os que se encontrarem ausentes por doença ou acidente têm direito ao subsídio de Natal, por inteiro, como se se encontrassem ao serviço.

Cláusula VI-5

(Remuneração da antiguidade)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a anuidades no valor de 100\$ por serviço na Empresa, que serão atribuídas até ao limite máximo de trinta.

2 — As anuidades vencem-se no início de cada ano civil.

Cláusula VI-6

(Remuneração do trabalho nocturno)

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno têm direito ao pagamento estabelecido por lei.

Cláusula VI-8

(Subsídio de prevenção)

Os trabalhadores em regime de prevenção nos termos da cláusula v-6 terão direito a um subsídio determinado à razão de 10\$ por cada hora ou fração em que estejam sujeitos àquele regime.

Cláusula VI-9

(Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, nos termos legais.

Cláusula VI-10

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula VI-11

(Subsídio de condução)

Os trabalhadores que, para o cumprimento das suas funções, conduzam motociclos ou mototriciclos da Empresa receberão um subsídio diário de 80\$ nos dias em que executem tal condução.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula VII-1

(Local e áreas de trabalho)

1 — Entende-se por local de trabalho de um trabalhador a instalação da Empresa onde esse trabalhador está colocado.

2 — Entende-se por área de trabalho o conjunto de locais de trabalho compreendidos dentro dos limites definidos no anexo I.

Cláusula VII-2

(Transferência de local de trabalho)

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

2 — A EPAL pode transferir o trabalhador dentro da sua área de trabalho mediante aviso prévio de quarenta e oito horas, salvo casos de força maior, a menos que haja disposição em contrário constante em contrato individual de trabalho. A EPAL apreciará,

porém, eventuais exposições dos trabalhadores em que estes, fundamentadamente, aleguem que a transferência lhes causa prejuízo sério.

3 — A EPAL só pode transferir o trabalhador para fora da sua área de trabalho mediante o seu acordo escrito ou quando a transferência resultar de mudança total ou parcial de local das instituições onde o trabalhador está colocado, observadas, neste caso, as normas aplicáveis deste ACT e ou da lei.

4 — Quando a transferência do trabalhador resultar de mudança total ou parcial do local das instalações onde o mesmo esteja colocado, ou por força de situações previstas na cláusula x-9, este poderá rescindir de imediato o seu contrato de trabalho e terá direito à indemnização referida no n.º 3 da cláusula x-6.

5 — A EPAL, em caso de transferência do trabalhador, obriga-se a:

- Pagar o transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, as despesas de mudança e todas as directamente impostas pela transferência;
- Dispensar o trabalhador da comparecência ao serviço durante cinco dias por ocasião da transferência, no caso de esta implicar mudança de residência, de acordo com os interesses do trabalhador.

6 — Quando um trabalhador pretenda radicar-se em local diferente daquele em que se encontra colocado, poderá solicitar à EPAL a sua transferência para provimento de postos de trabalho.

Cláusula VII-3

(Deslocações em serviço — Princípios gerais)

1 — Entende-se por deslocações em serviço as saídas dos trabalhadores dos seus locais de trabalho por tempo determinado, com carácter regular ou acidental.

2 — O período máximo de deslocações é de seis meses, que, por motivo de comprovada força maior e obtido o acordo do trabalhador, pode ser prorrogado por igual prazo.

3 — Nas deslocações o trabalhador terá direito ao pagamento calculado como horas extraordinárias do tempo de trajecto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho. O tempo de trajecto e espera não será considerado para efeitos do disposto na cláusula v-8.

4 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

5 — As obrigações da EPAL para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6.— O tempo de viagem não será contado nas férias quando o trabalhador as gozar durante o período de deslocação.

7.— Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das despesas de viagem se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal e da Páscoa.

8.— A cobertura por parte da EPAL dos riscos de doença nas deslocações obedece aos seguintes princípios:

- a) Aos trabalhadores deslocados que, por esse facto, não tenham possibilidade de ter assistência médica e medicamentosa dos serviços médico-sociais da Previdência a EPAL pagará as despesas eventualmente efectuadas pelo trabalhador em caso de doença;
- b) Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local assistência médica necessária;
- c) A EPAL pagará as despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar no regresso o trabalhador deslocado quando este estiver doente ou o médico assistente o requeira como necessário.

9.— Sempre que as deslocações se efectuem em Portugal continental, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte de e para a sua residência quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal.

10.— Salvo ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que impliquem ausência do local de trabalho por mais de dois dias consecutivos, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

11.— O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que, por inerência das funções que lhe estão atribuídas face ao seu serviço na empresa, tenham de realizar deslocações.

Cláusula VII-4

(Regime de deslocações)

O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora do seu local de trabalho regula-se pelas seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da área de implantação da EPAL;
- b) Deslocações fora da área de implantação da EPAL.

Cláusula VII-5

(Deslocações dentro da área de implantação da EPAL)

1.— Os trabalhadores, quando deslocados dentro da área de implantação da EPAL até 100 km, têm direito a:

- a) Transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realiza;
- b) Pequeno-almoço, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 7 horas da manhã ou termine não antes das 7 horas da manhã;
- c) Almoço, se:
 - 1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de almoço;
 - 2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 12 horas ou termine não antes das 13 horas;
- d) Jantar, se:
 - 1) O serviço a efectuar no local para onde foi deslocado implicar o regresso ao local de trabalho após o fim do intervalo de descanso, no caso em que este corresponda às horas habituais de jantar;
 - 2) O trabalho (incluindo horas de transporte) for prestado fora do período normal de trabalho e se inicie antes das 19 horas ou termine não antes das 20 horas;
- e) Ceia, se o trabalho (incluindo horas de transporte) for iniciado antes das 24 horas ou termine não antes da 1 hora da madrugada;
- f) Dormida, se o serviço a efectuar implicar:
 - 1) O regresso ao local de trabalho após as 24 horas;
 - 2) A permanência no local de deslocação em dias consecutivos;
 - 3) A deslocação no dia anterior, imposta pela hora de início do trabalho no local de deslocação.

2.— O trabalhador, quando deslocado dentro da área de implantação da EPAL para além de 100 km, tem direito, além do disposto no n.º 1 desta cláusula, a:

- a) Recusar o regresso diário ao seu local de trabalho, podendo optar pela permanência no local para onde foi deslocado;
- b) Transporte entre o local onde se encontra deslocado e a localidade mais próxima onde lhe seja possível o alojamento em condições adequadas;
- c) Uma dispensa, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou setenta dias interpolados de deslocação.

Cláusula VII-6

(Deslocações fora da área de implantação da EPAL)

Os trabalhadores terão direito, além do disposto na cláusula VII-5, a:

- a) Subsídio de deslocação, por cada dia ou fração em que se encontrem deslocados, igual a 20% ou 30% da remuneração diária, respectivamente nas deslocações em Portugal ou no estrangeiro;
- b) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas.

Cláusula VII-9

(Transferências de serviço)

1 — São transferências de serviço as mudanças de um trabalhador de um para outro serviço da Empresa.

2 — A EPAL pode transferir os trabalhadores de um serviço para outro, sem prejuízo do disposto na cláusula VII-2.

3 — A EPAL diligenciará transferir os trabalhadores para os serviços julgados mais adequados às suas aptidões e à sua valorização profissional.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula VIII-1

(Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos ou de folga rotativa. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado no regime de turnos ou de folga rotativa, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias, dois dias de descanso, que, no máximo de quatro semanas seguidas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula VIII-2

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Entrudo;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;

1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Dia de feriado municipal ou, quando em dada zona de implantação da EPAL este não exista, dia acordado entre a EPAL e a comissão intersindical da EPAL até 15 de Janeiro de cada ano.

Cláusula VIII-3

(Direito a férias)

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

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão e após o decurso do período experimental, terão direito a um período de férias, proporcional ao tempo de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, a EPAL pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se aquele ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula VIII-4

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula VIII-3.

2 — Para este efeito só não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e os feriados.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos. Todavia, poderão ser gozadas interpoladamente na parte excedente a dois terços quando o trabalhador assim o solicite na ocasião de elaboração do plano de férias.

Cláusula VIII-5

(Época de férias)

1 — A época de férias é estabelecida de comum acordo entre a EPAL e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à Empresa, ouvindo para o efeito a comissão intersindical da EPAL, fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados como segue:

	Cada dia da 1.ª quinzena	Cada dia da 2.ª quinzena
Janeiro	4	1
Fevereiro	1	1
Março	1	1
Abril	1	1
Maio	4	4
Junho	6	8
Julho	12	15
Agosto	15	15
Setembro	12	6
Outubro	4	4
Novembro	1	1
Dezembro	1	10

4 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

- a) A acumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na EPAL;
- b) O trabalhador que ingressar na EPAL adquire uma pontuação igual ao que no seu serviço tiver pontuação mais alta;
- c) Ao passar de um serviço de actividade para outro, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver pontuação imediatamente inferior;
- d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês e que, por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca de época de férias, é-lhe atribuída a pontuação menos favorável;
- e) O mapa para o plano de férias emitido pela EPAL é enviado a cada serviço de actividade e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da EPAL é concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente, desde que não prejudiquem os direitos dos trabalhadores dos seus serviços. Havendo prejuízo, o período de férias do agregado familiar é fixado pelo trabalhador mais pontuado.

6 — Estabelecidos os planos de férias, a EPAL fixá-los-á nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula VIII-6

(Interrupção de férias)

1 — Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, go-

ará as férias e receberá o respectivo subsídio após a doença terminar.

2 — O trabalhador receberá as importâncias correspondentes às férias vencidas e respectivo subsídio se, na data indicada para início das férias, passar à situação de reforma; receberá ainda as importâncias equivalentes à retribuição e subsídio de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da reforma.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a EPAL seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nas condições em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela EPAL.

4 — Se, depois das férias iniciadas, estas forem interrompidas por necessidade de serviço, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo, a EPAL é obrigada a pagar um subsídio de 100% do vencimento normal por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo do período normal de férias a que o trabalhador tenha direito.

5 — Se, após a fixação das férias, a EPAL necessitar, por razões de serviço, e se o trabalhador der o seu acordo, de alterar a data das férias, o trabalhador será indemnizado dos encargos ou compromissos que tenha assumido, depois de devidamente comprovados, na pressuposição de que gozaria as férias na data marcada.

6 — Se a EPAL se recusar a conceder férias, total ou parcialmente, em determinado ano civil, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quintuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que ele deixou de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

7 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a EPAL incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula VIII-7

(Cumulação de férias)

1 — As férias, com excepção das situações que podem decorrer das cláusulas VIII-3 e VIII-6, 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 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a EPAL.

Cláusula VIII-8

(Licenças sem retribuição)

1 — A EPAL poderá conceder a pedido dos interessados licenças sem retribuição.

2 — As licenças sem retribuição por mais de sessenta dias por ano só serão concedidas depois de ouvido o parecer da comissão intersindical da EPAL e da comissão de trabalhadores.

3 — O período de licença sem retribuição não é descontado para efeitos de antiguidade.

4 — A EPAL poderá contratar substitutos para os trabalhadores ausentes nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula VIII-9

(Definição de faltas)

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

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

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

Cláusula VIII-10

(Tipos de falta)

Consideram-se os seguintes tipos de falta:

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

Cláusula VIII-11

(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela EPAL;

b) As faltas dadas até onze dias úteis consecutivos por ocasião de casamento;

c) As faltas dadas por motivo de falecimento de familiares durante os períodos a seguir indicados acrescidos dos dias indispensáveis à realização de viagens, até dois dias, se a eles houver lugar, contados a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento da morte do familiar:

1) Cinco dias consecutivos por cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados e padrastos);

2) Dois dias consecutivos por outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, cônjuges dos avós ou dos netos, avós e netos dos cônjuges ou quaisquer outros parentes ou afins da linha recta, irmãos e cunhados);

d) As faltas até dois dias consecutivos por motivo de falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

e) As faltas até três dias úteis dadas num período com uma amplitude de trinta dias por ocasião do nascimento do filho (para os trabalhadores do sexo masculino);

f) As faltas dadas, pelo tempo indispensável para o efeito, por motivo de doação gratuita de sangue;

g) As faltas que resultem de motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situação extraordinária semelhante impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;

h) As faltas dadas em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou qualquer órgão de administração pública por motivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;

i) As faltas dadas em resultado do cumprimento de obrigações legais que não possam ser satisfeitas fora do horário do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula VIII-17;

j) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores até aos limites fixados neste ACT e na lei;

k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;

l) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente ou doença, quando o trabalhador não tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

m) As faltas, até dois dias consecutivos, motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador.

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

Cláusula VIII-12

(Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

1— Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela EPAL com a indicação expressa de não pagamento;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As faltas previstas nas alíneas j) e k) da cláusula VIII-11 para além dos limites aí estabelecidos;
- e) As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea m) da cláusula VIII-11, para além de dois dias, e desde que não sejam consideradas, pela Empresa, como faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior.

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

Cláusula VIII-13

(Faltas injustificadas)

1— Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas VIII-11 e VIII-12 e ainda as faltas não comunicadas nos termos da cláusula VIII-14.

2— As faltas injustificadas determinam os efeitos previstos na lei.

Cláusula VIII-14

(Participação de faltas)

1— As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de três dias úteis.

2— A comunicação a que se refere o número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

3— As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justifi-

cadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

Cláusula VIII-15

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2— Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalho 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.

Cláusula VIII-16

(Descontos na remuneração por faltas ao trabalho)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por virtude de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado multiplicando a retribuição diária, obtida pela aplicação da fórmula prevista na cláusula VI-2, pelo número de dias de falta.

Cláusula VIII-17

(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 deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

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

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

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

5— Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, se a prisão se prolongar por mais de trinta dias. No caso de não haver condenação pelo crime ou crimes que motiva-

ram a prisão preventiva na decisão que põe termo ao processo, a empresa pagará ao trabalhador em causa as retribuições que este deixara de receber a partir do momento em que foi considerado em regime de impedimento prolongado.

Cláusula VIII-18

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Disciplina no trabalho

Cláusula IX-1

(Poder disciplinar)

A EPAL exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, directamente ou através dos superiores hierárquicos, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT.

Cláusula IX-2

(Infracção disciplinar)

A infracção disciplinar é o acto doloso ou culpado que viole, por acção ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste ACT.

Cláusula IX-3

(Processo de inquérito e processo disciplinar)

1 — A acção disciplinar exerce-se através da instauração de processos disciplinares, que poderão ser precedidos de processos de inquérito.

2 — O processo de inquérito destina-se à averiguação de factos que possam integrar infracções disciplinares, da sua natureza ou dos seus autores.

3 — O processo disciplinar destina-se à averiguação da responsabilidade de um trabalhador por infracções que lhe são imputadas.

4 — A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, depende de processo disciplinar.

5 — O processo de inquérito e o processo disciplinar só poderão ser instaurados pelo órgão com competência específica de representação da EPAL.

Cláusula IX-4

(Prazos de instauração)

1 — O processo de inquérito e o processo disciplinar têm início com a decisão escrita de instauração, que deverá ser tomada no prazo de vinte dias a partir da data da participação, ou, se esta não existir, do conhecimento do facto a inquirir ou da infracção, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2 — Sendo instaurado processo de inquérito, o prazo de instauração de processo disciplinar para averiguação de responsabilidades decorrentes dos factos objecto do inquérito será de vinte dias e só começa a correr desde o despacho que põe termo ao inquérito.

Cláusula IX-5

(Prazos de conclusão)

1 — Os processos de inquérito e os processos disciplinares deverão estar concluídos nos prazos de quarenta e noventa dias, respectivamente, a partir do seu início.

2 — No caso previsto no n.º 4 da cláusula IX-8, o prazo de conclusão do processo disciplinar é de cinquenta dias.

3 — Não se contam para cômputo dos prazos de conclusão os dias para além de quatro em que os autos estejam em poder do órgão representativo dos trabalhadores, a prorrogação do prazo de defesa, o impedimento temporário de comparência ao trabalho do trabalhador arguido ou de declarante ou testemunha arrolada e o prazo da instrução preliminar excepcional previsto no n.º 5 da cláusula IX-8.

Cláusula IX-6

(Regras comuns de instrução)

1 — Será nomeado um instrutor, tanto nos processos de inquérito como nos disciplinares.

2 — A instauração do processo será comunicada ao arguido, em processo disciplinar, e ao trabalhador identificado como autor de actos objecto do processo de inquérito, no prazo de oito dias, a partir, respectivamente, da data da decisão de instauração e da determinação da autoria.

3 — A comunicação referida será efectuada mediante a entrega da cópia da respectiva decisão e da participação, se a houver.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar e o trabalhador identificado como autor de quaisquer actos que possam integrar infracções disciplinares em processo de inquérito serão obrigatoriamente ouvidos em instrução.

5 — Nesta diligência poderá o trabalhador ser acompanhado por um elemento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula IX-7

(Conclusão do processo de inquérito)

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso, de que constará a determinação dos factos verificados e, quando a tal haja lugar, a identificação dos seus autores, a indicação de infracções disciplinares e a proposta de instauração de processos disciplinares.

2 — O processo de inquérito concluir-se-á com despacho do órgão competente para a sua instauração.

Cláusula IX-8

(Instrução preliminar do processo disciplinar)

1 — A instrução preliminar do processo disciplinar terá o prazo de vinte dias a partir da respectiva instauração, prorrogável por igual período em casos de maior complexidade.

2 — Finda a instrução preliminar, o instrutor lavrará nota de culpa ou proporá fundamentadamente o arquivamento dos autos.

3 — Se lavrar nota de culpa, o instrutor deverá também, em despacho autónomo, indicar as diligências de prova a que procederá em instrução.

4 — Quando o processo disciplinar for instaurado na sequência de processo de inquérito de que tenham sido objecto os factos imputados ao arguido, não haverá instrução preliminar, sendo as notas de culpa imediatamente emitidas.

5 — Se, excepcionalmente, no caso referido no número anterior, for considerada ainda necessária a instrução preliminar, poderá esta ter lugar após despacho do órgão competente para instaurar o processo, mas o seu prazo inicial será improrrogável.

Cláusula IX-9

(Nota de culpa)

1 — A nota de culpa deve conter a descrição dos factos concretos de que é acusado o trabalhador e a menção das normas violadas pela prática de tais factos.

2 — A nota de culpa será enviada por carta registada ou entregue, pessoalmente, com protocolo, ao arguido, com a maior brevidade.

3 — Quando estiver, porém, indiciado qualquer facto que possa constituir justa causa de despedimento, deverá o instrutor, elaborada a nota de culpa, fazer os autos conclusos ao órgão competente para instaurar o processo, a fim de este comunicar ao arguido, com a nota de culpa, e aos órgãos representativos dos trabalhadores a sua intenção de despedimento, caso se provem os factos que lhe são imputados.

Cláusula IX-10

(Defesa do arguido)

1 — Após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode apresentar a sua defesa no prazo de quinze dias, prorrogável por igual período, bem como pode requerer a realização de diligências de prova, que serão atendidas se forem pertinentes.

2 — O arguido não poderá indicar mais de cinco testemunhas por cada facto que lhe é imputado.

Cláusula IX-11

(Instrução do processo disciplinar)

1 — Deduzida a defesa do arguido, o instrutor deverá proceder às diligências suscitadas na nota de culpa e requeridas na defesa do trabalhador arguido.

2 — O instrutor procederá ainda a eventuais diligências cuja necessidade decorra da instrução do processo disciplinar ou sejam pertinentemente requeridas pelo trabalhador arguido.

3 — No caso de as diligências serem de iniciativa do instrutor, deverão ser notificadas ao arguido.

4 — Finda a instrução do processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso, designadamente sobre a existência material das faltas, sua qualificação e gravidade, motivação e resultados, propondo a sanção a aplicar.

Cláusula IX-12

(Relatório final e intervenção dos órgãos representativos dos trabalhadores)

1 — Elaborado o relatório do processo disciplinar com a sanção prevista, será uma cópia do processo remetida à comissão intersindical da EPAL. Quando a sanção prevista for a de despedimento, será outra cópia do processo remetida simultaneamente à comissão de trabalhadores.

2 — Aos órgãos representativos dos trabalhadores é lícito promover quaisquer actos ou diligências de prova que julguem necessários.

Cláusula IX-13

(Suspensão preventiva)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a EPAL suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador arguido se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão, no prazo máximo de cinco dias, pela EPAL.

3 — O período de suspensão preventiva não pode exceder sessenta dias, sob pena de caducidade do poder disciplinar, salvo em casos excepcionais, em que pode ser prorrogado por mais trinta dias.

4 — Não se contam para este cômputo os dias para além de quatro em que os autos estejam em poder do órgão representativo dos trabalhadores, a prorrogação do prazo de defesa, o impedimento temporário de comparecência ao trabalho por parte do trabalhador arguido ou o período de tempo imperativamente fixado por lei que deve ser respeitado entre o termo do prazo de vista dos órgãos representativos dos trabalhadores e a decisão sobre a aplicação da sanção.

Cláusula IX-14

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de seis dias, na primeira suspensão, e de doze dias, em caso de reincidência;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

Cláusula IX-15

(Notificação e registo da sanção)

1 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega de cópia do despacho que lhe deu origem.

2 — A sanção disciplinar constará de um registo que, por lei, a EPAL é obrigada a manter, e deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

Cláusula IX-16

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- b) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da EPAL respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste ACT cometidas pela EPAL sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter prestado informações à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a EPAL em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções em organismos de trabalho e instituições de previdência;
- h) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos no número anterior e salvo o que se refere à alínea g), em que o prazo será de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), h) e i) do n.º 1 desta cláusula ou após o termo do serviço militar obrigatório ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea g) do n.º 1 ou da data de apresentação das candidaturas a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula IX-17

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a Empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção aplicada for a suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-6, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

3 — No caso de a sanção ser aplicada a dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros da comissão intersindical ou da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores que exerçam funções por aqueles delegadas e for motivada pelas funções exercidas ou

pela candidatura às mesmas, as indemnizações serão as seguintes:

- a) Se a sanção aplicada for de suspensão e o trabalhador não optar pela rescisão com justa causa nos termos da cláusula X-6, o mínimo fixado no número anterior será elevado para o dobro;
- b) Se a sanção aplicada for a de despedimento e o trabalhador optar pela rescisão do contrato, a indemnização prevista no n.º 3 da cláusula X-6 nunca será inferior à retribuição correspondente a vinte e quatro meses.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula X-1

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — É proibido à EPAL promover o despedimento sem justa causa, acto que será nulo de pleno direito.

3 — A rescisão do contrato por parte da EPAL nos termos da alínea c) do n.º 1 resultará obrigatoriamente de processo disciplinar nos termos do capítulo IX deste ACT, sob pena de nulidade.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

- a) A fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano de cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula X-2

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

1 — É sempre lícito à EPAL e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

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

Cláusula X-3

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula X-4

(Rescisão do contrato com justa causa)

1 — Constitui justa causa para rescisão do contrato, tanto da parte do trabalhador como da EPAL, qualquer facto ou circunstância grave ou culposa que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe.

2 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

3 — No caso de a EPAL despedir um trabalhador alegando justa causa, a inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado, a inexistência do processo disciplinar ou a sua nulidade, designadamente por falta de comunicação da nota de culpa, por falta de audição do trabalhador interessado ou por falta de entrega ao mesmo de decisão final, determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como à reintegração na EPAL no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4 — Em substituição da reintegração na Empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida no n.º 3 da cláusula X-6.

5 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

6 — Embora os factos alegados com justa causa correspondam objectivamente a algumas das situações consignadas na cláusula X-5, a parte interessada não poderá invocá-los se tiver revelado, posteriormente à verificação dos factos ou ao seu conhecimento, que não os considerou perturbadores das relações de trabalho.

7 — A rescisão produz efeitos a partir da sua comunicação ao trabalhador, directamente e por escrito ou por carta registada com aviso de recepção, enviada para a sua última residência conhecida da EPAL.

Cláusula X-5

(Rescisão do contrato, por parte da EPAL, com justa causa)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida neste ACT.

2 — Poderão constituir, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos dos trabalhadores previstos na lei.

Cláusula X-6

(Rescisão do contrato por parte dos trabalhadores, com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, poderá o trabalhador pôr termo, imediatamente, ao contrato, comunicando à EPAL a sua vontade por escrito e de forma inequívoca.

2 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) Conduta intencional da EPAL ou dos superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa da rescisão;
- h) Transferência do local de trabalho contra o disposto neste ACT.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a h) do n.º 2 confere ao trabalhador direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a:

- a) Doze meses de retribuição, se tiver menos de dez anos completos de antiguidade;

- b) Dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se tiver dez anos ou mais de antiguidade e menos de vinte;
- c) Três meses de retribuição por cada ano completo de serviço, se tiver vinte anos completos ou mais de antiguidade.

Cláusula X-7

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de uma semana por cada ano de antiguidade, até ao limite máximo de dois meses.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à EPAL, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta, salvo acordo em contrário com a EPAL.

Cláusula X-8

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário ou de diminuição de laboração de sectores da Empresa, os trabalhadores respectivos manterão todos os direitos consignados neste ACT.

Cláusula X-9

(Reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias técnicas ou reestruturação de serviços tenham como consequência uma redução do pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da Empresa, para reconversão a novas funções.

3 — A EPAL obriga-se a estruturar os seus serviços no mais curto espaço de tempo possível, por forma a evitar a ocorrência de situações de acumulação de funções, sem prejuízo do disposto na cláusula V-11.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula XI-1

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Trabalhador-estudante é o trabalhador que frequenta o ciclo preparatório, os cursos secundários ou cursos complementares e médios ou os cursos superiores oficiais ou oficializados.

2 — Os trabalhadores-estudantes terão direito:

- a) Desde que não trabalhem em regime de labo-
ração contínua, a duas horas semanais por
disciplina, até ao máximo de oito horas,
durante o período de funcionamento das
aulas, que poderão ser utilizadas de uma
só vez ou em fracções múltiplas de meia
hora;
- b) A um dia de dispensa por disciplina, até ao
máximo de dez, por cada ano lectivo, para
preparação dos seus exames, sem perda de
retribuição;
- c) A dispensa da prestação de trabalho normal
sem perda de retribuição, nos dias em que
tenha provas de exame final ou de fre-
quência.

Nos casos em que a aprovação não de-
penda da avaliação atrás referida, será con-
cedido ao trabalhador um dia por disciplina,
durante o ano lectivo.

3 — A EPAL, dentro das possibilidades de serviço,
e tendo em conta os interesses dos restantes tra-
balhadores, facilitará a troca de turnos, de acordo com
as conveniências dos trabalhadores-estudantes.

4 — A EPAL facilitará aos trabalhadores cujo
curso inclua estágio final subordinado a tema que se
insira no domínio de actividade da EPAL a realiza-
ção desse estágio nos seus serviços.

5 — Deverá ser facultada aos trabalhadores-estu-
dantes a consulta de todos os elementos disponíveis
na biblioteca da Empresa. A EPAL permitirá ainda,
sempre que possível e sem prejuízo para o funciona-
mento dos serviços, a consulta de outros elementos
existentes na Empresa que possam ser úteis aos tra-
balhadores-estudantes, considerando o seu plano de
estudos.

6 — Os trabalhadores-estudantes devem:

- a) Apresentar, no início de cada ano lectivo, do-
cumento comprovativo da matrícula nos res-
pectivos cursos;
- b) Apresentar, no início de cada ano lectivo,
documento indicativo das disciplinas ou ca-
deiras em que se encontram inscritos;
- c) Indicar em cada ano lectivo os períodos de
funcionamento das aulas, bem como, logo
que possível, os prolongamentos que se vi-
rem a verificar;
- d) Indicar cada dia de dispensa pretendido para
exames ou para a sua preparação com a
antecedência mínima de oito dias, salvo
quando tal não for possível;
- e) Apresentar, se tal lhes for solicitado, em qual-
quer momento, prova de que se encontram
a frequentar o curso;
- f) Obter aproveitamento em 50 % das disciplinas
em que estiverem inscritos. No caso de se
tratar de um número ímpar de disciplinas,
o arredondamento far-se-á por defeito.

O aproveitamento máximo exigível pela
EPAL será de três disciplinas por ano lectivo.

Para este aproveitamento o trabalhador
disporá da época normal de avaliação, bem
como da segunda época de avaliação nas es-
colas em que esta exista;

- g) Informar de imediato qualquer interrupção nos
seus estudos ou cessação dos mesmos.

O não cumprimento do preceituado nas
alíneas anteriores implica o impedimento
de usufruir dos respectivos direitos en-
quanto a obrigação em causa não for satis-
feita pelo interessado.

7 — Os trabalhadores-estudantes devem, sempre que
possível, informar previamente os responsáveis pelos
serviços sobre os dias de dispensa que pretendem
utilizar ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 2.

Cláusula XI-2

(Direitos das trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente ACT para
a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as tra-
balhadoras têm direito a:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e após
o parto tarefas clinicamente desaconselhá-
veis, não podendo por tal ser-lhes diminuída
a retribuição;
- b) Faltar durante noventa dias no período da
maternidade, os quais não poderão ser des-
contados para quaisquer efeitos, designada-
mente licença para férias, antiguidade ou
reforma. Dos noventa dias fixados nesta
alínea, sessenta deverão ser gozados obri-
gatoria e imediatamente após o parto, os
restantes trinta dias poderão ser gozados,
total ou parcialmente, antes ou depois do
parto;
- c) No caso de hospitalização da criança a seguir
ao parto, a licença por maternidade poderá
ser interrompida de então até final do pe-
ríodo de internamento e retomada a partir
da data em que cesse o referido interna-
mento;
- d) No caso de aborto ou de parto nado-morto,
o número de faltas, com os efeitos fixados
na alínea b), será de trinta dias;
- e) Dentro do período referido na alínea d),
compete ao médico graduar o período de
interrupção do trabalho, em função das
condições de saúde da trabalhadora;
- f) O direito de faltar no período de maternidade,
com os efeitos previstos na alínea b), cessa
nos casos de morte do nado-vivo, ressal-
vando-se sempre um período de repouso
de trinta dias após o parto;
- g) Durante os períodos de licença concedida nos
termos das alíneas anteriores, a EPAL con-
cederá um complemento por forma que,
conjuntamente com o subsídio da Previdên-
cia, se perfeça a retribuição efectiva da
trabalhadora;

- h)* Após o parto, consumada a maternidade e sem prejuízo da licença de noventa dias resultante das alíneas anteriores, à concessão, durante oito meses, de dois períodos de meia hora diárias para aleitação de filhos ou, se preferirem, à acumulação de dois períodos e correspondente utilização no início ou no final do período diário de trabalho.

Cláusula XI-3

(Trabalho de menores)

A EPAL deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial, quaisquer danos do seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

CAPÍTULO XII

Higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

Cláusula XII-1

(Princípios gerais)

1 — A EPAL obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei e no regulamento de higiene e segurança anexo.

2 — A EPAL obriga-se a cumprir as disposições legais sobre segurança no trabalho e o regulamento de higiene e segurança anexo.

3 — A EPAL, sempre que solicitada, ouvirá os representantes dos trabalhadores em todas as questões relacionadas com os números anteriores.

Cláusula XII-2

(Serviço de prevenção e segurança no trabalho, comissões de segurança e comissão coordenadora de segurança)

1 — A EPAL deve dispor de um serviço de prevenção e segurança no trabalho com as atribuições constantes da cláusula XII-4.

2 — Serão eleitas comissões de segurança na sede, Olivais e Vale da Pedra, que funcionarão em estreita ligação com o serviço de prevenção e segurança no trabalho. Poderão vir a ser criadas comissões de segurança em zonas onde se venha a verificar a sua necessidade, nomeadamente, as de Vila Franca de Xira e Castelo de Bode.

3 — Será eleita uma comissão coordenadora de segurança de entre as comissões de segurança e a comissão intersindical da EPAL, a qual não poderá ultrapassar quinze elementos no seu conjunto.

4 — A EPAL obriga-se a conceder às comissões referidas nos números anteriores o tempo necessário ao exercício das suas atribuições.

Cláusula XII-3

(Constituição das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança serão constituídas por elementos anualmente eleitos pelos trabalhadores do recinto a que se destinam.

2 — As comissões de segurança e coordenadora de segurança serão assistidas pelo serviço de prevenção e segurança no trabalho e seus técnicos, pelo médico do trabalho e por quaisquer outros serviços ou trabalhadores cuja colaboração se entenda necessária.

Cláusula XII-4

(Atribuições do serviço de prevenção e segurança no trabalho)

1 — O serviço de prevenção e segurança no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Actuação no sentido de aplicar o consignado nas normas internacionais de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- b) Estudo, informação e crítica anual da situação e evolução da prevenção e segurança na Empresa;
- c) Informação mensal relativa ao andamento da neutralização das condições de insegurança apontadas pelos trabalhadores, serviços, comissões de segurança, comissão coordenadora de segurança e pelo próprio serviço de prevenção e segurança no trabalho;
- d) Análise circunstanciada de todos os acidentes de trabalho;
- e) Colaboração na resolução dos problemas de insegurança;
- f) Pareceres acerca da aquisição do equipamento de protecção;
- g) Sinalização e emprego das cores de segurança;
- h) Participação nos estudos e projectos de novas instalações;
- i) Acompanhamento da execução de novas instalações;
- j) Consciencialização e sensibilização à segurança;
- k) Sensibilização do pessoal recém-admitido à segurança no trabalho;
- l) Condução dos processos relativos a problemas de prevenção e segurança, no sentido de ser obtida a sua satisfação;
- m) Contacto com o médico do trabalho, organismos de segurança de outras empresas e com organismos oficiais e particulares ligados à segurança;
- n) Visitas periódicas às instalações da Empresa;
- o) Controlo dos resultados da aplicação das normas de prevenção.

Cláusula XII-5

(Atribuições e funcionamento das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Colaboração com os serviços e com o serviço de prevenção e segurança no trabalho na consciencialização e sensibilização à segurança;
- b) Detecção das condições perigosas relativas a cada um dos serviços instalados no recinto onde funciona a comissão (sem dispensa da devida actuação prevencionista que cabe a esses serviços);
- c) Alertamento dos trabalhadores em casos de acções perigosas que se detectem;
- d) Recomendação de soluções para os problemas de segurança;
- e) Efectivação de inspecções periódicas a todas as instalações dos respectivos recintos e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- f) Verificação do cumprimento das disposições legais e cláusulas deste ACT em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- g) Colaboração com os serviços médicos e de prevenção e segurança no trabalho.

2 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião. Qualquer elemento poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as julgue necessárias.

Cláusula XII-6

(Atribuições e funcionamento da comissão coordenadora de segurança)

1 — A comissão coordenadora de segurança terá como atribuições:

- a) Análise da situação das condições de saúde, higiene e segurança na EPAL;
- b) Crítica às estruturas e actuação dos serviços de medicina, higiene e segurança no trabalho;
- c) Exercício das funções cometidas às comissões de segurança em relação aos recintos em que não existem comissões específicas.

2 — A comissão coordenadora de segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar actas de cada reunião.

3 — Sempre que necessário, qualquer elemento desta comissão poderá convocar reuniões extraordinárias.

Cláusula XII-7

(Medicina no trabalho)

1 — A EPAL manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho privativo de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A EPAL assegurará a presença de médicos do trabalho no mínimo de quarenta horas semanais.

3 — A EPAL manterá em funcionamento os dois postos de socorros existentes na sede e nos Olivais. Poderá a EPAL proceder a alterações na localização dos postos de socorros mediante parecer favorável da comissão coordenadora de segurança.

4 — A EPAL assegurará a criação de novos postos de socorros sempre que o número de trabalhadores numa instalação o justifique.

Cláusula XII-8

(Atribuições do serviço de medicina no trabalho)

1 — Compete, em especial, aos serviços de medicina no trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os por qualquer modo diminuídos, devendo ser participado aos examinados os resultados dos exames quando estes o solicitarem;
- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na colocação e reclassificação destes;
- d) Velar e inspecionar, sem marcação antecipada de data, as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidente de trabalho ou doença súbita, ocorrido no local de trabalho;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com quaisquer serviços da EPAL que solicitem tal colaboração e com os órgãos representativos dos trabalhadores;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da EPAL contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas de acordo com as indicações da Direcção-Geral de Saúde.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º I, serão realizados exames médicos aos trabalhadores com a periodicidade máxima de um ano, sem prejuízo da fixação de prazos menores sempre que a profissão e as condições de trabalho o exigam.

3 — É proibido aos médicos de trabalho no âmbito das suas actividades na EPAL o seguinte:

- a) Exercer fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinarem;

- b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnizações, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses da EPAL e dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Previdência, obras e regalias sociais

Cláusula XIII-1

(Princípio geral)

A EPAL e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula XIII-2

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Qualquer trabalhador na situação de doença impeditiva da prestação de trabalho receberá a sua retribuição líquida durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela Previdência Social, cobrindo a EPAL a diferença entre tal subsídio e a respectiva retribuição líquida mensal.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de doença, o que determinará a correção do complemento atribuído pela Empresa.

3 — O complemento previsto no n.º 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado por um médico indicado pela Empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outros. Se do exame efectuado pelo médico indicado pela Empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data desse exame.

4 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela Empresa, poderá pedir a observação por junta médica, que reunirá nas instalações da EPAL ou, se o trabalhador o preferir, em local a designar por si na área da sua residência. Esta junta será constituída por três médicos, sendo um nomeado pela EPAL, outro pelo sindicato e outro pelo trabalhador.

5 — A não concordância do trabalhador com o parecer emitido nos termos do n.º 2 deve ser comunicada à EPAL no dia imediato àquele em que dele teve conhecimento. Nos cinco dias imediatos fornecerá os nomes e endereços dos médicos indicados por si e pelo sindicato, bem como a opção sobre o local de reunião da junta.

6 — A junta reunirá no prazo máximo de oito dias, contados a partir da data do parecer emitido nos termos do disposto no n.º 2 desta cláusula.

7 — Se o trabalhador tiver comunicado a não concordância, mas não indicar no prazo previsto os elementos necessários ao cumprimento do disposto no número anterior, passa a considerar-se que o trabalhador deu a sua concordância posterior ao parecer emitido, salvo se apresentar motivos justificativos de força maior, caso em que aquele prazo se renova por igual período.

8 — Se o trabalhador se apresentar ao serviço antes de observado nos termos do disposto no n.º 2 desta cláusula, considera-se para todos os efeitos como tendo havido por parte da Empresa confirmação de doença.

9 — Todas as despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são de conta da EPAL.

Cláusula XIII-3

(Complemento da indemnização por incapacidade temporária)

1 — Em caso de incapacidade temporária para o trabalho habitual resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a EPAL pagará, durante o período de incapacidade ou doença, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador, desde que o acidente ou doença tenham, respectivamente, ocorrido ou sido contraída ao serviço da Empresa.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correção do complemento atribuído pela Empresa.

Cláusula XIII-4

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da Empresa, a EPAL fica obrigada a proceder à reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, devendo a retribuição auferida corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

2 — A reconversão será sempre efectuada com o parecer prévio da comissão intersindical da EPAL.

Cláusula XIII-5

(Complemento da pensão por incapacidade permanente compatível com a continuação das relações de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço da EPAL, esta pagará ao trabalhador, como complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional, um subsídio de montante variável que cubra a eventual diferença existente entre a remuneração auferida pelo trabalhador em cada momento após a sua reconversão e a remu-

neração que o trabalhador auferiria caso beneficiasse das promoções obrigatórias da sua anterior carreira profissional.

2 — É vedado à EPAL fazer reverter a seu favor as pensões pagas por companhias seguradoras em virtude de incapacidade contraída pelo trabalhador.

Cláusula XIII-6

(Complemento da pensão por incapacidade permanente não compatível com a continuação das relações de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificado ou contraída em serviço da EPAL, esta pagará ao trabalhador um complemento da pensão a que o trabalhador tiver direito igual à diferença entre esta e a retribuição base mensal da sua categoria acrescida das anuidades vencidas à data da verificação da incapacidade permanente, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra num regime idêntico ao normal de reforma.

2 — O montante do complemento equivalente ao complemento da pensão de reforma será calculado como se o trabalhador tivesse estado efectivamente ao serviço.

Cláusula XIII-7

(Morte por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificado ou contraída ao serviço da EPAL, esta pagará ao cônjuge ou, na sua falta ou morte, aos filhos menores ou incapacitados total e permanentemente para o trabalho um complemento da pensão a que tiver direito igual à diferença entre esta e a remuneração que o trabalhador auferia à data do óbito.

Cláusula XIII-8

(Subsídio por morte)

Por morte do trabalhador, a EPAL concederá uma importância igual ao dobro do vencimento mensal ou complemento de reforma do falecido ao cônjuge ou, na sua falta, aos herdeiros legais.

Cláusula XIII-9

(Complemento de pensão de reforma)

1 — Nos casos de reforma por invalidez ou velhice a EPAL garantirá aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma atribuída pela caixa de previdência, de modo que o total a receber pelos trabalhadores reformados não exceda 80 % das suas retribuições mensais à data da reforma, acrescidas de $\frac{1}{12}$ dos subsídios de férias e de Natal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O total a receber pelos trabalhadores com cinquenta ou mais anos de serviço poderá atingir os 100 % das retribuições líquidas referidas no número anterior.

3 — O total a receber pelos trabalhadores reformados nos termos do n.º 1 desta cláusula, sem prejuízo do limite máximo nele fixado, é igual ao produto do número de anos de antiguidade na Empresa por 2,2857 % da média mensal do total das retribuições previstas no mesmo número à data em que a Caixa Nacional de Pensões efectuar a comunicação da reforma.

4 — Para trabalhadores reformados por velhice e com um mínimo de cinco anos de antiguidade e para os trabalhadores reformados por invalidez o complemento da pensão de reforma nunca poderá ser inferior a 20 % da última retribuição mensal, calculada nos termos do n.º 1.

Cláusula XIII-10

(Campo de férias)

A EPAL manterá, a suas expensas, em funcionamento o actual campo de férias de Belas, para os filhos dos seus trabalhadores.

Cláusula XIII-11

(Cantina)

1 — A EPAL manterá em funcionamento os dois postos de venda existentes na sede e nos Olivais.

2 — A modificação na política de vendas actualmente praticada terá de ter o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

3 — Poderá a EPAL proceder a alterações na localização dos postos de venda existentes ou criar postos, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Cláusula XIII-13

(Casas cedidas a título transitório)

1 — Os trabalhadores e os seus familiares que, por motivo das suas funções, habitem em casas cedidas pela EPAL, devem restituí-las desocupadas dentro dos prazos e condições seguintes:

- Trinta dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador;
- Cento e vinte dias, no caso de rescisão do contrato de trabalho com justa causa, no caso de reforma por velhice do trabalhador, invalidez ou falecimento deste ou no caso de mudança de local de trabalho ou de categoria profissional, excepto, nos dois últimos casos, se o trabalhador permanecer dentro da mesma carreira profissional ou se a mudança de categoria profissional não modificar a natureza das funções desempenhadas.

2 — É vedada à EPAL a atribuição de casas de habitação aos trabalhadores ao seu serviço. Poderão constituir exceção os casos em que a situação do local de trabalho não permitir a deslocação do trabalhador, em transportes públicos, entre aquele e os agregados populacionais mais próximos.

3 — A concessão excepcional de casas referida no número anterior será obrigatoriamente precedida de parecer da comissão intersindical da EPAL.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores

Cláusula XIV-1

(Exercício da actividade dos órgãos representativos dos trabalhadores — Princípio geral)

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

2 — Constitui direito da comissão de trabalhadores o exercício do controlo de gestão na Empresa.

3 — É vedada à EPAL qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da Empresa.

Cláusula XIV-2

(Comunicação à Empresa)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à EPAL a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em editais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula XIV-3

(Comissões sindicais da Empresa)

1 — Os dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical que, como tal, vierem a ser reconhecidas por lei.

2 — A comissão intersindical da EPAL é constituída pelo conjunto dos delegados sindicais dos vários sindicatos existentes na Empresa.

3 — A comissão sindical da Empresa é um órgão do sindicato na Empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na Empresa, eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — As comissões intersindicais, sindicais e delegados sindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito à defesa dos direitos sócio-profissionais dos trabalhadores que representem, nomeadamente;

a) Esclarecer e investigar toda e qualquer matéria que tenha repercuções económicas, de

condições de trabalho ou outras com reflexos sobre os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

- b) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da regulamentação do trabalho;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste ACT com observância dos preceitos nele estabelecidos.

6 — Para o exercício das suas funções, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as instalações da Empresa, dentro das horas normais de serviço desta.

Cláusula XIV-4

(Garantias dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindical e sindical, comissão de trabalhadores e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para mudança injustificada do local de trabalho ou de serviço, nem alterar o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical e cada membro da comissão de trabalhadores disporá de um crédito mínimo mensal de seis horas.

3 — Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores terão direito a um crédito mínimo mensal de doze horas, se pertencerem a órgãos executivos daquelas duas estruturas.

4 — A comissão intersindical da EPAL e a comissão de trabalhadores comunicarão à Empresa quais os delegados sindicais e quais os membros da comissão de trabalhadores que, até ao número máximo fixado na lei, usufruirão dos créditos de horas referidos nos números anteriores.

5 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às instalações da EPAL e às reuniões de trabalhadores.

Cláusula XIV-5

(Condições para o exercício do direito sindical)

1 — A EPAL é obrigada a pôr à disposição das comissões intersindical ou sindical, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais, a título permanente, uma sala situada no interior da Empresa, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — A comissão intersindical, comissões sindicais, comissão de trabalhadores ou delegados sindicais têm o direito de distribuir ou afixar, no interior da Em-

presa, em locais apropriados e para o efeito reservados, textos, convocatórias, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

Cláusula XIV-6

(Reuniões dos órgãos representativos dos trabalhadores com o conselho de gestão)

As comissões intersindical, sindicais, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidos, sem perda de retribuição, pelo conselho de gestão ou pelo seu representante dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

Cláusula XIV-7

(Assembleia ou plenário de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da Empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Essas reuniões serão convocadas pelos órgãos representativos dos trabalhadores, desde que seja assegurada a continuidade dos serviços urgentes ou inadiáveis.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se, em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a EPAL obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da Empresa ou tão próximo quanto possível.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a EPAL com a antecedência mínima de um dia da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência excepcional dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso com a antecedência indicada.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias

Cláusula XV-1

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

1 — Com a entrada em vigor do presente ACT, ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este ACT oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pela EPAL, sem prejuízo do disposto no número anterior.

3 — A partir da entrada em vigor deste ACT caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho em matéria de duração de trabalho ou outras, desde que contrariem a regulamentação agora instituída.

ANEXO I

Área de trabalho

a) Área n.º 1:

Concelho de Lisboa.

b) Área n.º 2:

Limites do concelho de Lisboa até à casa de água a montante do sifão 40 do canal do Alviela e casa de água a jusante do sifão 4 do canal do Tejo, englobando a estação térmica de Sacavém e as estações de Verdelha 1 e Verdelha 2.

c) Área n.º 3:

Da trincheira n.º 204 até ao sifão 33 do canal do Alviela e da trincheira n.º 26 à trincheira n.º 54 do canal do Tejo, englobando todos os poços da lezíria, tendo como limite o rio Sorraia.

d) Área n.º 4:

Da casa de água a jusante do sifão 11 do canal do Tejo até à povoação das Virtudes, englobando estação e centro de apoio e manutenção do Carregado, estação da Quinta do Campo, estação e captação do Espadanal, estação de sobreelevação da Azambuja e estação de tratamento da Azambuja.

e) Área n.º 5:

Da povoação das Virtudes até à estação de Valada I, englobando a estação de Vale da Pedra, estações de Valada I e II e estação de captação do Tejo.

f) Área n.º 6:

Da trincheira n.º 168 até à clarabóia n.º 64 do canal do Alviela, englobando a conduta de Alenquer e Ota e do Tejo, estação de tratamento do Carregado, estações de tratamento de Alenquer 1 e 2, estação de captação de Alenquer e estação de tratamento e captação da Ota.

g) Área n.º 7:

Da clarabóia n.º 64, excluída, até à clarabóia n.º 39 do canal do Alviela.

h) Área n.º 8:

Da clarabóia n.º 39, excluída, do canal do Alviela à nascente (Olhos-d'Água).

i) Área n.º 9:

Dos limites do concelho de Lisboa até ao início do Aqueduto das Águas Livres, englobando a estação de tratamento da Amadora.

j) Área n.º 10:

Faixa de 20 km tendo por eixo a conduta adutora do Castelo de Bode, entre o limite norte da área n.º 5 e a área n.º 11, exceptuando as zonas da margem sul do Tejo.

k) Área n.º 11:

Zona limitada por um arco de circunferência com centro no Entroncamento e 17 km de raio e pelo rio Tejo.

ANEXO II

Regulamento de higiene e segurança

Princípios gerais

Artigo 1.º

1 — A EPAL obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios de higiene recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e diminuir o risco das doenças profissionais.

2 — A EPAL obriga-se a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidades constantes do presente Regulamento.

Conservação e limpeza

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

Artigo 3.º

A limpeza e conservação devem ser feitas, sempre que necessário, fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando essas operações possam ser feitas sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

Arejamento e ventilação

Artigo 5.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição dos trabalhadores, devem ser convenientemente arejados.

É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar nos locais fechados um grau higrométrico conveniente do ar.

Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com o sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

1 — Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda instalações sanitárias ou outras colocadas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas. Quando houver recurso à iluminação artificial, esta deve ser eléctrica.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombras e luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Nos edifícios onde trabalhe grande número de pessoas devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança em todos os escadas principais, nas saídas dos locais de trabalho e nas respectivas vias de acesso. Estes sistemas devem ser alimentados por fontes de energia independentes dos sistemas gerais de iluminação e ser de ligação automática.

Artigo 10.^o

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Condições atmosféricas dos locais de trabalho

Artigo 11.^o

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho não podem ultrapassar limites que possam causar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 12.^o

É proibido utilizar meios de aquecimento ou regulação susceptíveis de libertarem emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 13.^o

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao Sol.

Áreas dos locais de trabalho

Artigo 14.^o

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a correspondência entre a área útil total e o número de trabalhadores ali instalados não seja inferior a 2 m² por pessoa. Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores desempenhem as suas tarefas.

Água potável

Artigo 15.^o

1 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais em que possa ser utilizada uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.^o

Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

Artigo 17.^o

Devem ser colocadas à disposição do pessoal toalhas individuais ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

Sanitários

Artigo 18.^o

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retores suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 19.^o

1 — As retores devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos, de papel higiénico e um piaçaba.

2 — As retores devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

Artigo 20.^o

Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres.

Polução acústica

Artigo 21.^o

1 — A EPAL obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, devendo para tanto utilizar adequados materiais de construção e técnicas de isolamento acústico e ou insuorização.

2 — Quando as medidas téronicas de protecção aplicáveis não forem suficientes, deve limitar-se o tempo de exposição ao ruído e os trabalhadores devem usar protectores adequados.

Assentos

Artigo 22.^o

Na medida do possível, os locais de trabalho devem ser arranjados de tal maneira que o pessoal que trabalhe de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 23.^o

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de um modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, tendo o modelo características idênticas comuns a todos os trabalhadores do serviço, salvo se circunstâncias especiais não o permitirem.

Vestiários

Artigo 24.^o

A EPAL obriga-se a ter vestiários para permitir aos trabalhadores mudar o vestiário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 25.^º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 26.^º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 27.^º

Não deve ser permitido o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponha de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Primeiros socorros

Artigo 28.^º

Todo o local de trabalho deve possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 29.^º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros referidos no artigo anterior deve ser determinado segundo a natureza do risco.

2 — O conteúdo dos armários, caixas portáteis ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecidos nessa ocasião, ou, nos casos em que seja necessário, imediatamente depois do uso.

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

Refeitórios

Artigo 30.^º

Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e de todos os utensílios necessários ao seu normal funcionamento.

Equipamento de protecção individual

Artigo 31.^º

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados do Sector do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José Miguel Rodrigues de Oliveira.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Mongens do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Luis Manuel Garcia Barreto.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região do Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

António Alberto de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

Manuel Ilídio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:

Alberto Garrido Cardoso.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Manuel Romão.

Pela Ordem dos Advogados:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa Pública das Águas de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Abril de 1980, a fl. 65 do livro n.º 2, com o n.º 105/80, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras
e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP —
Alteração salarial e outras**

Novo texto acordado para as cláusulas 36.^a, 1, e 69.^a, 1, e anexo II — I «Tabelas salariais» e II «Comparticipação nas despesas de almoço», da convenção colectiva de trabalho celebrada entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, por outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977, e alterações posteriores.

Cláusula 36.^a

I — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

Pequeno-almoço	50\$00
Almoço	180\$00
Jantar	180\$00
Ceia	130\$00

Cláusula 69.^a

I — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, à diuturnidade de 650\$, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

ANEXO II

I — Tabela de remunerações

Classe	Categoria profissional	Remuneração
A	Chefe de serviços	25 000\$00
B	Chefe de secção	21 000\$00
C	Primeiro-oficial	19 000\$00
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de parque de contentores	
	Operador de informática	
D	Segundo-oficial	18 250\$00
	Operador mecanográfico	
E	Terceiro-oficial	17 000\$00
	Fiel de armazém	
	Fiel de parque de contentores	
F	Aspirante	15 000\$00
	Cobrador	
	Primeiro-contínuo	
	Primeiro-porteiro	

Classe	Categoria profissional	Remuneração
F	Telefonista	
	Conferente de armazém	
	Guarda rondista vigilante	
	Operador de máquinas	
G	Servente	15 000\$00
	Embalador	
H	Praticante	14 000\$00
I	Segundo-continuo	
	Segundo-porteiro	
	Auxiliar de limpeza	
J	Praticante estagiário administrativo	12 250\$00
L	Praticante estagiário de armazém: 1.º semestre	10 500\$00
	2.º semestre	8 500\$00
		11 250\$00
M	Paquete	8 250\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de 65\$.

II — Comparticipação nas despesas de almoço

I — A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho completo, será atribuído, sempre que possível em senhas, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de 85\$.

O presente acordo terá a duração de doze meses, salvo se outro prazo for, entretanto, fixado por lei, com início em 1 de Janeiro de 1980, excepto a cláusula 69.^a, 1, que produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1980.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1980.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto de Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Março de 1980, a fl. 65 do livro n.º 2, com o n.º 109/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras
e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Alteração salarial**

Novo texto acordado para as cláusulas 36.^a, 1, e 69.^a, 1, anexo II — I «Tabelas salariais» e II «Comparticipação nas despesas de almoço», da convenção colectiva de trabalho celebrada entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, por um lado, e os Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, por outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1979.

Cláusula 36.^a

I — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

Pequeno-almoço	50\$00
Almoço	180\$00
Jantar	180\$00
Ceia	130\$00

Cláusula 69.^a

I — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, à diuturnidade de 650\$, até ao limite máximo de cinco diuturnidades:

ANEXO II

I — Tabela de remunerações

Classe	Categoria profissional	Remuneração
A	Chefe de serviços	25 000\$00
B	Chefe de secção	21 000\$00
C	Primeiro-oficial	19 000\$00
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de parque de contentores	
	Operador de informática	
D	Segundo-oficial	18 250\$00
	Operador mecanográfico	
E	Terceiro-oficial	17 000\$00
	Fiel de armazém	
	Fiel de parque de contentores	

Classe	Categoria profissional	Remuneração
F	Aspirante	
	Cobrador	
	Primeiro-contínuo	
	Primeiro porteiro	
	Telefonista	
	Conferente de armazém	
	Guarda rondista vigilante	
	Operador de máquinas	
G	Servente	15 600\$00
	Embalador	
H	Praticante	14 000\$00
I	Segundo-contínuo	12 250\$00
	Segundo-por-teiro	
	Auxiliar de limpeza	
J	Praticante estagiário administrativo	10 500\$00
L	Praticante estagiário de armazém: 1.º semestre	8 500\$00
	2.º semestre	11 250\$00
M	Paquete	8 250\$00

A atribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de 65\$.

II — Comparticipação nas despesas de almoço

I — A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho completo, será atribuído, sempre que possível em senhas, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de 85\$.

O presente acordo terá a duração de doze meses, salvo se outro prazo for, entretanto, fixado por lei, com início em 1 de Janeiro de 1980, excepto a cláusula 69.^a, n.º 1, que produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1980.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 1980.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto de Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Março de 1980, a fl. 66 do livro n.º 2, com o n.º 110/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P.,
e a Feder. Nacional de Sind. de Quadros**

**Revisão da tabela salarial
e outras cláusulas de incidência pecuniária**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

Entre a Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e a Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, na qualidade de representante dos sindicatos abaixo designados:

Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante;
Sindicato dos Economistas;
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Contabilistas;

outorgantes do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 1978, são acordadas as seguintes alterações àquele acordo colectivo de trabalho, respeitante à cláusula 2.^a (Vigência, denúncia e revisão), bem assim como ao anexo I «Remunerações mensais mínimas».

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente texto de revisão entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

11 — A tabela salarial constante do anexo I terá efeitos retroactivos a partir de 27 de Setembro de 1979.

ANEXO I

Remunerações mensais mínimas

Grupo salarial	Categoria, escalão ou grau	Remuneração
I	Economista de grau VI Profissionais de engenharia de grau VI	50 000\$00
II	Economista de grau V Profissionais de engenharia de grau V	41 500\$00
III	Economista de grau IV Profissionais de engenharia de grau IV	34 200\$00
IV	Economista de grau III Profissionais de engenharia de grau III	28 000\$00
V	Economista de grau II Profissionais de engenharia de grau II	24 300\$00
VI	Economista de grau I Profissionais de engenharia de grau I-B	20 000\$00
VII	Profissionais de engenharia de grau I-A	17 750\$00

Assinatura da Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, na qualidade de representante dos sindicatos abaixo designados, subscritora do acordo colectivo de trabalho vertical da Petroquímica e Gás de Portugal, E. P., e dos representantes da empresa.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Petroquímica e Gás de Portugal, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Abril de 1980, a fl. 66 do livro n.º 2, com o n.º 112/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-CI/79.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas**

Cláusula única

(Ámbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definido no CCT entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Bulletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 2.º

(Vigência e processo de denúncia)

1 —

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1980.

Cláusula 26.º

(Remunerações mínimas)

4 — Se alterar a zona de trabalho dos vendedores, a empresa garantir-lhes-á a retribuição média que auferiam.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 30.º

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonado, para alimentação e alojamento, o pagamento das despesas contra

apresentação de documentos, ou das quantias seguintes:

a) No período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1980:

Diária	750\$00
Alojamento e pequeno-almoço	400\$00
Almoço ou jantar	190\$00

b) A partir de 1 de Janeiro de 1981:

Diária	900\$00
Alojamento e pequeno-almoço	480\$00
Almoço ou jantar	230\$00

ANEXO II

Remunerações mínimas

Categorias	Tabela A	Tabela B
Chefe de vendas	16 500\$00	15 500\$00
Inspector de vendas	14 800\$00	14 200\$00
Prospector de vendas, vendedor (sem comissão)	13 800\$00	13 200\$00
Demonstrador	12 700\$00	12 000\$00
Vendedor (com comissão)	9 700\$00	9 000\$00

Porto, 11 de Fevereiro de 1980.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(A sinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Abril de 1980, a fl. 66 do livro n.º 2, com o n.º 113/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Fomal e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — SPAC

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

(Ámbito pessoal)

Este Acordo obriga, pela simples assinatura dos dirigentes das partes contratantes, por um lado, a Empresa Fomal, L.^{da}, por outro lado, os empregados ao seu serviço que exerçam a sua profissão na empresa, representados pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Cláusula 2.^a

(Ámbito territorial)

O presente ACT aplica-se a todo o território português.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1 — Este ACT entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e em vigor se manterá até ser substituído por outro ACT.

2 — O período de vigência é de um ano, considerando-se sucessivamente renovado por períodos iguais se nenhuma das partes tomar iniciativa de propor a sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada, por escrito, à contraproposta até dois meses antes do termo do período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite o seu conteúdo se não houver resposta, por escrito, no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — A tabela anexa será revista na primeira quinzena de Outubro de cada ano.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 4.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais dos pilotos abrangidos por este acordo são:

- a)* Piloto A;
- b)* Piloto B.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

A admissão é condicionada ao período experimental de dois meses, durante o qual o profissional pode despedir-se ou ser despedido sem aviso ou indemnização.

Cláusula 6.^a

(Condições de admissão)

Os candidatos à admissão para qualquer das categorias profissionais deverão preencher os requisitos exigidos pela entidade oficial competente.

Cláusula 7.^a

A antiguidade dos pilotos será considerada sob dois aspectos, aos quais corresponderão as definições constantes nesta cláusula:

- a)* Antiguidade na empresa;
- b)* Antiguidade de categoria.

2 — A antiguidade na empresa conta-se sempre a partir do início do período experimental.

3 — A antiguidade de categoria é contada a partir da data de acesso à mesma.

Cláusula 8.^a

(Funções especiais)

1 — A empresa obriga-se a organizar e remeter ao MT, até 30 de Abril de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos pilotos ao seu serviço, agrupados por categorias, da qual constem os seguintes elementos individuais:

Nome, remuneração, antiguidade na empresa, antiguidade de categoria e data da última promoção.

2 — Relação idêntica será enviada na mesma data ao Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Cláusula 9.^a

(Cedência temporária)

1 — Qualquer piloto, quando cedido temporariamente a outra empresa, não será afectado nas suas antiguidades de empresa e de categoria, mesmo que as funções que desempenhar durante a cedência não sejam da sua especialidade ou equiparáveis.

2 — A cedência dos serviços de um piloto carece de mútuo acordo das partes, piloto e empresa, devendo a mesma ser comunicada pela empresa ao SPAC.

Cláusula 10.^a

(Promoções)

As promoções dos pilotos processar-se-ão de acordo com as antiguidades mínimas exigíveis para cada caso, conforme o seguinte esquema:

- a)* Piloto sénior — Cinco anos de antiguidade na empresa, com um mínimo de três anos na categoria de piloto A;

- b) Piloto A — Três anos de antiguidade na empresa, com um mínimo de dois anos na categoria de piloto B;
- c) Piloto B — Um ano de antiguidade na empresa;
- d) Piloto C — Elemento qualificado na função, sem qualquer restrição.

Cláusula 11.^a

(Acesso técnico)

Os pilotos terão acesso a todo o tipo de equipamento mais evoluído em cada momento existente na empresa.

Cláusula 12.^a

(Trabalho a prazo)

1 — Com a finalidade de satisfazer necessidades imperiosas, poderá a empresa estabelecer contratos individuais de trabalho, a prazo, com pilotos possuindo formação profissional adequada à função a desempenhar, devendo o contrato de trabalho ser reduzido a escrito.

2 — Os contratos individuais de trabalho que a empresa estabelecer, de acordo com o n.º 1 desta cláusula, terão a validade máxima de um ano.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

(Deveres dos pilotos)

1 — Cada piloto deve:

- a) Exercer com competência, zelo, pontualidade e diligência as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Observar e fazer observar as determinações dos superiores;
- c) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;
- d) Ter para com os seus superiores as atenções e respeito devidos à sua posição;
- e) Ter para com os seus iguais ou inferiores as atenções e respeito a que tem direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitam;
- f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja expressamente autorizado a revelar;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Participar aos seus superiores qualquer ocorrência anormal no serviço que não esteja na sua alçada remediar pelos meios disponíveis;

- i) Proceder na sua vida profissional de modo a prestar as funções que exerce;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares e faltas profissionais praticadas pelos seus subordinados, participando todas as que exijam intervenção superior;
- m) Dar seguimento, com a possível brevidade, a todas as reclamações que lhe sejam apresentadas pelos seus subordinados;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Velar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que iniciam qualquer função;
- q) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- r) Usar de urbanidade em todas as suas relações de trabalho;
- s) Dar rigoroso cumprimento ao presente Acordo.

Cláusula 14.^a

(Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Proporcionar aos pilotos boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- b) Tratar e respeitar os pilotos como seus colaboradores e, sempre que tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir dos pilotos trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- e) Proporcionar aos pilotos condições susceptíveis de ampliar as suas habilitações, dando-lhes as necessárias facilidades no sentido da sua preparação, principalmente na época de exames, sem prejuízo do exercício das suas funções;
- f) Facilitar-lhes o exercício de cargos em organismos oficiais, instituições de previdência e outros a estes inerentes, sem prejuízo da retribuição mínima e sem grave prejuízo dos interesses da empresa;
- g) Fornecer ao SPAC elementos relativos ao cumprimento deste Acordo, quando lhe sejam pedidos;
- h) Providenciar para que as suas relações com os pilotos e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- i) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente Acordo.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos pilotos)

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os pilotos exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os pilotos para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição, salvo quando tal resultar da aplicação da lei;
- d) Baixar a categoria de qualquer piloto;
- e) Transferir qualquer piloto para outro local de trabalho, salvo o previsto na cláusula 29.^a, ou mediante acordo das partes.

Havendo acordo, ficarão a cargo da empresa todas as despesas inerentes à mudança de residência — diferença de renda de casa, transporte de mobílias e utensílios. No acordo, que será reduzido a escrito, serão acertados pelas partes o valor dos subsídios de mudança de casa e o de deslocação.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto ou contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do acordo e dá ao piloto a ingido a faculdade de o rescindir, com direito às indemnizações previstas neste Acordo, agravadas nos termos do mesmo se a actuação da empresa for abusiva.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

A) Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

(Tipo de horário)

Devido às características do serviço, o horário praticado será eminentemente irregular.

Cláusula 17.^a

(Tempos de trabalho e de repouso)

O piloto não pode exceder os limites de tempo de voo e trabalho seguintes:

Por dia — seis horas de tempo de voo ou trinta aterragens (quarenta para helicóptero) e doze horas de tempo de trabalho, podendo o tempo de voo e número de aterragens ser excedidos em 10 %;

Por semana — trinta horas de tempo de voo e quarenta e cinco de tempo de trabalho;

Por mês — oitenta horas de tempo de voo;

Por trimestre — cento e noventa horas de tempo de voo;

Por ano — setecentas horas de tempo de voo.

Cláusula 18.^a

(Folga semanal)

1 — O dia de folga semanal será ao domingo, a gozar na base, e terá a duração de vinte e quatro horas consecutivas, com início às 0 horas.

2 — O serviço prestado em dia de folga semanal ou feriado será pago em dobro (vencimento mais comissões) e dará direito a folgar num dos três dias seguintes sem perda de remuneração.

Cláusula 19.^a

(Transporte de pessoal)

1 — Sempre que em serviço de voo, ou a ele inerente, a empresa assegurará o transporte de e para o local de trabalho.

2 — Por acordo a estabelecer individualmente com cada piloto a empresa poderá substituir a prestação de transporte prevista no número anterior por um subsídio calculado na base de 25 % do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro, destinado a cobrir o encargo de transporte por conta própria.

B) Férias

Cláusula 20.^a

(Direito a férias)

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

Cláusula 21.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Podem, todavia, o piloto e a empresa acordarem em que as mesmas sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período de férias aplicável.

3 — Os períodos de férias excedentes terão início num dia útil e na respectiva contagem serão incluídos apenas dias úteis de trabalho.

4 — Só não se consideram dias úteis de trabalho os dias de folga semanal e os feriados obrigatórios por este acordo.

Cláusula 22.^a

(Marcação e duração de férias)

1 — Os pilotos têm direito a um total de trinta dias de férias, dos quais quinze dias consecutivos serão gozados no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro, podendo os restantes quinze dias ser marcados em qualquer outra época do ano.

2 — Para pilotos com menos de um ano de antiguidade na empresa, o cálculo do número de dias de

férias será feito na base de dois dias e meio de férias será escolhida de comum acordo entre o piloto e a empresa.

Cláusula 23.^a

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos Serviços Médico-Sociais, coincida, no todo ou em parte, com o período correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, o piloto deverá comunicar, no prazo máximo de três dias, à empresa o dia do início da doença.

Cláusula 24.^a

(Retribuição em férias)

1 — A retribuição dos pilotos em período de férias será constituída pelo vencimento base da tabela anexa I, acrescida da média dos vencimentos variáveis auferidos pelos pilotos no ano civil em curso.

2 — A empresa obriga-se a pagar o subsídio de férias antes do início das mesmas.

Cláusula 25.^a

(Indemnização por não cumprimento)

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de ceder férias nos termos deste acordo, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao piloto a título de indemnização o triplo da retribuição proporcional ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 26.^a

(Interrupção do período de férias)

A interrupção do período de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período referido no n.º 1 da cláusula 23.^a

C) Feriados

Cláusula 27.^a

(Enumeração dos feriados)

Todos os pilotos abrangidos por este acordo terão direito aos seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

D) Faltas e dispensas

Cláusula 28.^a

(Regime de faltas)

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

2 — As faltas podem ser ou não justificadas.

3 — Todos os pilotos abrangidos por este acordo têm direito às seguintes faltas justificadas sem prejuízo de férias anuais ou retribuição:

- a) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos;
- b) Três dias seguidos por falecimento de noras, genros, avós, netos, sogros, enteados, padrastos ou madrastas;
- c) Dois dias seguidos por falecimento de tios, sobrinhos ou cunhados;
- d) Um dia por falecimento dos restantes ou coabitantes;
- e) Por motivo de casamento, durante o período de oito dias consecutivos, devendo este ser participado com a antecedência mínima de dez dias;
- f) Um dia para prestar provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial;
- g) Dois dias por ocasião de nascimento de filhos;
- h) Pelo período indispensável para prestar socorro ou assistência no caso de doença grave ou acidente de pais, sogros, filhos ou cônjuge, e que não tenham mais ninguém para os socorrer ou assistir.

§ único. Nos casos referidos nas alíneas a), b), c) e d), o piloto ainda tem direito aos dias estritamente necessários à viagem.

4 — As faltas ao serviço por motivo de doença ou pelos previstos na presente cláusula deverão ser participadas à empresa no prazo máximo de dois dias úteis, a esta cabendo a faculdade de averiguar da veracidade das participações feitas.

5 — As faltas não justificadas, quando ultrapassarem o limite anual de três serão descontadas na antiguidade do piloto e poderão constituir infracção disciplinar sempre que tenha consequências graves para a empresa.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas para efeito de desempenho de funções em sindicatos, instituições de previdência, comissões de conciliação e outras de natureza similar.

7 — Durante um impedimento prolongado por motivo de serviço militar ou doença, o piloto manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo ou iniciativa da empresa lhe seriam atribuídas , serviço da mesma.

E) Deslocações

Cláusula 29.^a

(Definição)

1 — A deslocação temporária de um piloto da localidade onde reside considera-se inerente à própria natureza do serviço prestado.

2 — Quando em deslocação temporária, a empresa suportará as despesas de alojamento e alimentação compatíveis com o bom desempenho da profissão.

3 — As despesas mencionadas no número anterior serão, sempre que possível, comprovadas por documento (recibo ou factura) e os pilotos serão reembolsados no acto da entrega dos referidos documentos.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 30.^a

(Definição)

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste acordo, o piloto tem direito, por voar periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e/ou variáveis previstas neste acordo, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

3 — As prestações variáveis serão em função dos litros/quilos espalhados por meios aéreos, sendo contabilizados por litro/quilo conforme tabela anexa I.

4 — A retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A retribuição mínima constante na tabela anexa a este acordo;
- b) Qualquer outra prestação mensal com natureza de retribuição.

Cláusula 31.^a

(Processamento e pagamento da retribuição)

1 — A retribuição mínima mensal é paga até ao último dia do mês a que diga respeito.

2 — A retribuição variável será paga até ao último dia útil de cada trimestre, englobando a totalidade da retribuição variável realizada até essa data.

3 — Com o acordo do piloto, pode a empresa efectuar pagamentos por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do piloto.

Cláusula 32.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os pilotos têm direito a diuturnidades anuais sem limite de número.

2 — As diuturnidades integram para todos os efeitos a retribuição mensal.

3 — As diuturnidades são em função da antiguidade na categoria de piloto sénior e o seu valor será igual a 2,5 % do vencimento mínimo mensal.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de Natal ou 13.^º mês)

1 — Todos os pilotos têm direito anualmente ao subsídio de Natal ou 13.^º mês.

2 — Este subsídio vence-se com uma antecedência mínima de dez dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será equivalente a um mês de retribuição efectiva auferida pelo piloto, nos termos da cláusula 24.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano da cessação do acordo de trabalho, o 13.^º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

CAPÍTULO VI

Cessação do acordo de trabalho

Cláusula 34.^a

(Causas de cessação)

1 — O acordo de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por denúncia unilateral.

Cláusula 35.^a

(Mútuo acordo)

1 — Salvo a hipótese de simulação ou fraude às cláusulas deste acordo, é lícito às partes revogar o acordo de trabalho por mútuo acordo.

2 — O acordo constará obrigatoriamente de documentos assinados por ambas as partes.

Cláusula 36.^a

(Caducidade)

1 — O acordo de trabalho caduca:

- a) Nos termos previstos nas cláusulas 40.^a e 41.^a;
- b) Verificada a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o piloto prestar trabalho.

Cláusula 37.^a

(Denúncia unilateral)

— A empresa só pode denunciar o acordo de trabalho com justa causa.

Cláusula 38.^a

(Justa causa para rescisão por iniciativa do piloto)

I — Constituem justa causa para qualquer piloto rescindir o acordo, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias e direitos dos pilotos, previstos na lei e no presente acordo;
- d) Falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- e) Lesão dos interesses patrimoniais do piloto;
- f) Ofensa à honra e dignidade do piloto por parte dos seus superiores hierárquicos.

2 — Salvo a hipótese da alínea a) do número anterior, quando o piloto rescindir o acordo com justa causa terá direito à indemnização que a lei estabelece.

Cláusula 39.^a

(Justa causa para rescisão da parte da empresa)

I — Constituem justa causa para a empresa rescindir o acordo, entre outros, os seguintes factos:

- a) Manifesta inaptidão do piloto para as funções ajustadas;
- b) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- c) Inobservância reiterada das regras de higiene e segurança no trabalho;
- d) Provocação repetida de conflitos com outros pilotos, companheiros de trabalho, ou abuso de autoridade para com os subordinados;
- e) Incitação à indisciplina geral;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Ofensa ao prestígio da empresa ou à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;
- h) Conduta intencional do piloto por forma a forçar a empresa a tomar a iniciativa da rescisão.

Cláusula 40.^a

(Despedimentos colectivos)

Quando se verifiquem despedimentos colectivos nos termos da lei, será atingido em primeiro lugar o pessoal que tenha atingido direito à reforma ou esteja a menos de cinco anos de a atingir, salvaguardando o vencimento desta, e o pessoal mais moderno.

Cláusula 41.^a

(Encerramento definitivo da empresa)

I — Em caso de encerramento definitivo da empresa, quer seja da exclusiva iniciativa desta quer seja ordenado pelas entidades competentes, o acordo de trabalho caduca.

2 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis ao despedimento colectivo ou à reorganização industrial, os pilotos cujo acordo caducar têm direito às indemnizações previstas neste acordo.

CAPÍTULO VII

Previdência

Cláusula 42.^a

(Contribuições para a Previdência)

A empresa e os seus pilotos abrangidos por este acordo contribuirão para a caixa de previdência e abono de família do distrito competente, nos termos estabelecidos pela lei.

Cláusula 43.^a

(Protecção em doença)

I — Qualquer piloto com, pelo menos, um ano de antiguidade na empresa, quando em situação de doença impeditiva de prestação de trabalho, receberá por inteiro a sua retribuição mínima ilíquida acrescida de 20 % sobre esta, cobrindo a empresa a diferença entre os subsídios da Previdência e aquela retribuição total, até à cura ou à passagem à situação de invalidez, pelo prazo de cento e vinte dias.

2 — No caso de incapacidade resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará ao piloto a diferença entre as indemnizações recebidas nos termos da lei e a sua retribuição mínima acrescida de 20 %, até ao fim do período de doença ou passagem ao regime de protecção na invalidez, pelo prazo de cento e vinte dias, findos os quais passam a beneficiar do seguro de grupo.

Cláusula 44.^a

(Incapacidade física permanente)

Sempre que um piloto se encontre na situação de incapacidade física permanente, mas podendo desempenhar funções em terra, será mantido ao serviço, desempenhando funções compatíveis com a sua categoria anterior, auferindo, além das prestações percebidas nos termos da lei, um complemento no montante necessário para perfazer a retribuição mínima na sua totalidade.

CAPÍTULO VIII

Benefícios e garantias sociais

Cláusula 45.^a

(Seguro)

Além do seguro obrigatório de acidentes de trabalho e doenças profissionais, que será contratado pela empresa, nos termos da lei, os pilotos beneficiarão de um seguro de grupo cobrindo os riscos previstos na apólice que vigora entre o SPAC e a sua seguradora, no valor de 50 000\$ mensais por piloto.

CAPÍTULO IX

Licença sem retribuição

Cláusula 46.^a

(Normas de carácter geral)

1 — Se requeridas pelo piloto com fundamento em motivos atendíveis, a empresa poderá conceder licenças sem retribuição.

2 — O piloto conservará o direito ao lugar e o período de licença sem vencimento, autorizado, conta-se para efeito de antiguidade na empresa.

ANEXO I

Definições

Na aplicação das disposições das presentes normas regulamentares, ter-se-ão em conta as seguintes definições:

Aviação agrícola. — Aplicação de sementes e produtos químicos, sólidos ou líquidos, na agricultura, vigilância e combate a incêndios florestais, publicidade e fotografia de avião ou helicóptero;

Tempo de voo. — Período decorrido entre o momento de pôr em marcha o motor ou motores da aeronave com vista a uma descolagem até ao momento da sua imobilização com paragem dos motores;

Tempo de trabalho. — Período durante o qual o piloto se encontra em qualquer serviço da sua competência profissional ou aguardando a sua execução, por determinação da entidade patronal.

ANEXO II

Definição de funções

Piloto A e B. — É o trabalhador que, no nível que resulta da aplicação dos princípios constantes da cláusula 10.^a (antiguidade e boa informação de serviço),

conduz aeronaves, procedendo à sua experimentação, tendo em vista a aplicação de produtos químicos e químico-organicos e sementes na agricultura, bem como publicidade e execução de levantamentos topográficos ou fotografias aéreas. Executa as tarefas fundamentais de piloto, tal como definidas na Classificação Nacional das Profissões, mas é especializado na condução de aeronaves para outros fins que não o transporte de passageiros ou carga. Conduz a aeronave de acordo com as instruções recebidas e o objectivo de voo, seguindo um plano pré-estabelecido ou efectuando manobras aéreas e experimentando aeronaves. Quando necessário, pode ter de voar a altitudes muito baixas.

Tabela anexa I

Categoria	Vencimento
Piloto A — dois anos	23 550\$00
Piloto B — um ano	21 240\$00

Até 50 l — \$70 (líquidos).

Até 99 kg — \$70 (sólidos).

Para débitos superiores a estes: \$50 por quilo/litro, com a garantia de 200 000 l/kg.

A partir de Janeiro de 1980 até Novembro de 1980

Nota. — Dada a antiguidade e não existência de categorias na empresa, os dois pilotos A, que entraram ao serviço em Janeiro e Outubro de 1974, permanecerão nesta categoria com a antiguidade de dois anos na categoria A. Quanto ao piloto B, passará à categoria A logo que atinja um ano de antiguidade na empresa.

Pela Fomal — Sociedade de Fertilizações e Mudas Aéreas, L.º:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — SPAC:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Abril de 1980, a fl. 66 do livro n.º 2, com o n.º 114/80, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e os Sind. dos Enfermeiros do Norte, Centro e Sul ao ACT daquela empresa

Aos 31 dias do mês de Janeiro de 1980, nesta cidade de Lisboa, entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, legalmente representada pelos Srs. Engenheiros António Luís Frade da Costa e João Edward Clode, por um lado, e o Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul, com sede na Praça do Marquês de Pombal, 6, 3.^º, direito, em Lisboa, Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte, com sede na Rua da Cedofeita, 484, 2.^º, esquerdo, no Porto, Sindicato dos Enfermeiros da Zona Centro, com sede na Rua de Ferreira Borges, 136, 3.^º, em Coimbra, legalmente representados pelos Srs. Enfermeiros Vitorino Baptista de Carvalho e Rogério Figueira Rodrigues Pernes, estabelecem o pre-

sente acordo de adesão por parte dos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Sul, Norte e Centro ao acordo colectivo de trabalho vertical, celebrado entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e vários sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36/78, de 29 de Setembro.

Pela Quimigal, E. P.:
(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos dos Enfermeiros das Zonas Sul, Norte e Centro:
Rogério Figueira Rodrigues Pernes.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Abril de 1980, a fl. 66 do livro n.º 2, com o n.º 115/80, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e o Sind. Operário das Ind. Químicas do Norte e outras — Sector de pincelaria, escovaria e vassouraria — Alteração salarial.

O Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, o Sindicato de Tapeçaria, Cordoaria e Similares do Norte, a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras e a Associação Nacional das Indústrias de Madeira acordaram em 14 de Março de 1980, na Delegação do Ministério do Trabalho no Porto, na presente alteração do contrato colectivo, nos termos seguintes:

Área e âmbito

A presente alteração do CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga por uma parte todas as empresas representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira e por outra parte todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas filiadas nas organizações sindicais signatárias.

Vigência

A presente tabela salarial produz efeitos a partir do dia 27 de Fevereiro de 1980 e terá a duração de um ano.

Tabela salarial

Grupo A:

Encarregado geral 11 250\$00

Grupo B:

Encarregado de secção 11 000\$00

Grupo C:

Qualificados:

1.º	10 250\$00
2.º	10 000\$00
3.º	9 750\$00

Grupo D:

Especializados:

1.º	8 500\$00
2.º	8 300\$00
3.º	8 100\$00

Grupo E:

Estagiário ou praticante:

Grupo C	7 250\$00
Grupo D	6 900\$00

Grupo F:

Aprendizes:

1.º ano	4 350\$00
2.º ano	4 500\$00
3.º ano	5 000\$00
4.º ano	5 400\$00

Pela Associação Nacional das Indústrias de Madeira:

*Francisco dos Santos Gomes,
Joaquim Prado de Castro.
(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:

João Maria Fernandes Gonçalves.

Pelo Sindicato de Tapeçaria, Cordoaria e Similares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Abril de 1980, a fl. 67 do livro n.º 2, com o n.º 116/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Soc. Silvicola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Alteração.

Sofreram alteração as matérias constantes das seguintes cláusulas e anexos, cujo teor se indica:

sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo obriga, de um lado, a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvicola Caima, L.ª, e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

(Deveres da empresa)

a)
b)

- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)

l) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

CAPÍTULO IV Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a-A

(Isenção de horário de trabalho)

1 — A requerimento da empresa poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado de acordo do trabalhador em causa.

3 — A isenção de horário de trabalho dá direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

CAPÍTULO V Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

(Período e época de férias)

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — Não havendo acordo, a entidade patronal poderá fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada. Será elaborado um mapa de férias que a empresa afixará nos locais de trabalho, até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogras, filhos, enteados, genros e noras;
- f) Até dois dias consecutivos pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
- g)
- h)
- i)
- j)
- m) Prática de actos necessários e inadiáveis como membros da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas c) e m) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da entidade patronal, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 37.^a

(Consequências das faltas justificadas)

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c) As faltas referidas nas alíneas j) e m) do n.º 1 da cláusula anterior;
- d)
- e)

CAPÍTULO VI

Cláusula 47.^a-A

(Trabalho fora do local habitual)

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25 do

preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado em automóvel próprio.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 56.*

(Cantina — Subsídio de refeição)

- 1 —
2 —
3 —

4 — Os trabalhadores que prestam serviço na sede da empresa ou os trabalhadores em regime de turno nas instalações fabris de Albergaria e Constância que não possam utilizar a cantina terão direito a um subsídio de alimentação, respectivamente de 70\$ e 50\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

- 5 —
6 —

Cláusula 57.*

(Complemento do subsídio de doença)

- 1 —
2 —
3 —
- 4 —

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 63.*

(Subsídio de transporte e alimentação, dentro da zona)

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de 40\$, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

- 2 —
3 —

Cláusula 64.*

(Trabalhadores da mata fora da zona)

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a)
b) Um subsídio diário no valor de 200\$ por dia de trabalho efectivo;
c)

CAPÍTULO XII

Cláusula 66.*-A

(Comissão paritária)

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

2 — Os representantes das partes poderão ser escolhidos por técnicos.

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

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de trinta dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

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

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

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

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 66.*-B

(Actos relacionados com a condução da viatura ao serviço da empresa)

I — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita, que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

ANEXO II

Definições de funções

Trabalhadores químicos e de celulose

Afiador de lâminas. — É o trabalhador que tem como principal função preparar os calços e afiar as fases do destroçador, em máquina rectificadora-afiadora adequada. Substitui os operadores de destroçador em todas as suas funções, quando necessário.

Ajudante de operador de destroçador. — É o trabalhador que coadjuva o operador de destroçador. Colabora, quando necessário, em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal da máquina.

ANEXO III

A) Condições específicas

Trabalhadores de escritório

Condições de admissão e acesso:

1 —

2 — Habilidades mínimas:

Curso geral dos liceus, curso do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

3 —

4 —

5 —

6 —

B) Regime especial de promoção e acesso

1 — Os terceiros-escriturários logo que completem dois anos na categoria ascendem automaticamente à categoria de 2.ª

2 — Os segundos-escriturários logo que completem quatro anos nesta categoria ascendem automaticamente à categoria de 1.ª

3 — O acesso automático dos dactilógrafos com as habilitações mínimas consignadas neste acordo pro-

cessa-se nos mesmos termos dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às suas funções de dactilógrafo.

4 — Os operadores mecanógrafos de 2.ª e os operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª ascendem automaticamente à 1.ª classe logo que completem quatro anos na respectiva categoria.

5 — Os estagiários de dois anos de estágio ou logo que atinjam 21 anos de idade, com o mínimo de um ano de estagiário, serão promovidos a terceiros-escriturários.

6 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros e os trabalhadores metalúrgicos e de construção civil de 3.ª e 2.ª classes não deverão permanecer nestas classes mais de dois e quatro anos, respectivamente. Os oficiais electricistas de 2.ª classe (até quatro anos) não deverão permanecer nesta classe mais de quatro anos.

7 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, a entidade patronal deve-lhe á comunicar por escrito as razões da sua inaptidão que impliquem a sua não promoção.

8 — Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas no número anterior, poderá requerer um exame técnico-profissional de promoção à classe seguinte.

9 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores para cuja classe seria promovido e será prestado perante um júri composto por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um terceiro elemento escolhido de comum acordo pelos outros dois.

10 — Na impossibilidade de acordo com a nomeação de um terceiro membro do júri, os outros dois representantes recorrerão para o Ministério do Trabalho, que indicará o seu representante.

11 — Por virtude do disposto nos números anteriores, nenhum trabalhador poderá ser promovido mais do que uma categoria ou classe.

Lisboa, 6 de Março de 1980.

Texto final da revisão do ACTV para as empresas Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.^{da}

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.^{da}:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:
Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras:
Domingos Batão Pires.

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

Joaquim de Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Joaquim de Jesus Silva.

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

Francisco Ferreira Pereira.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva.

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Portalegre:

Casimiro dos Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio de Aveiro:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Armazém:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Fogueiros Motoristas de Mar e Terra e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

Joaquim de Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Joaquim de Jesus Silva.

Depositado em 8 de Abril de 1980, a fl. 67 do livro n.º 2, com o n.º 119/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre empresas petrolíferas privadas e o Sind. dos Técnicos de Desenho ao ACT para aquelas empresas

Aos 28 dias do mês de Fevereiro de 1980, o Sindicato dos Técnicos de Desenho, devidamente representado, e as petrolíferas privadas representadas pelo Sr. Dr. Manuel Eurico Coelho acordam na adesão daquele Sindicato em representação dos seus trabalhadores ao ACTV entre as petrolíferas privadas e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros publicado no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:
Nuno Pereira Campos.

Pelas Petrolíferas Privadas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Abril de 1980, a fl. 68 do livro n.º 2, com o n.º 120/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre empresas petrolíferas privadas e o Sind. dos Contabilistas ao ACT para aquelas empresas

Aos 30 dias do mês de Janeiro de 1980, o Sindicato dos Contabilistas, representado pelos Srs. António Augusto de Barros Gonçalves Areias e Jerónimo Nunes Teixeira Colher, e as petrolíferas privadas representadas pelo Sr. Dr. Manuel Eurico Coelho acordam na adesão daquele Sindicato em representação dos seus trabalhadores ao ACTV entre as petrolíferas privadas e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979.

Pelo Sindicato dos Contabilistas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Petrolíferas Privadas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Abril de 1980, a fl. 68 do livro n.º 2, com o n.º 121/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a Petrogal — Petróleos de Portugal, E. P.,
e o Sind. dos Contabilistas ao ACT para aquela empresa**

Aos 3 dias do mês de Dezembro de 1979, o Sindicato dos Contabilistas, com sede provisória na Rua dos Douradores, 20, 1.º, e Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal, com sede na Rua das Flores, 7, ambos em Lisboa, acordam o seguinte:

- 1) O Sindicato adere ao acordo colectivo de trabalho para a Petrogal publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1977, e revisto no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária conforme alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979.
- 2) Acordam que o acordo colectivo de trabalho e a respectiva alteração citados no número anterior produzem efeitos a partir da data

da publicação do presente acordo de adesão no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

- 3) Acordam ainda que esta acta seja enviada ao Ministério do Trabalho para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, conforme redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Pelo Sindicato dos Contabilistas:

Joaquim Luís Grilo Rodrigues Antunes.

Pelo Conselho de Gerência de Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Abril de 1980, a fl. 68 do livro n.º 2, com o n.º 122/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras**

Cláusula única

(Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978 e n.º 13, de 8 de Abril de 1979, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 7.º

(Definição de funções)

3 — Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

4 — Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira

de os vender e estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Cláusula 13.º

(Isenção de horário de trabalho)

5 — Quando por força da sua actividade os técnicos de vendas tenham que prestar, com carácter de regularidade, serviço para além do período normal de trabalho, as empresas deverão conceder-lhes a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 14.º

(Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

Chefe de vendas	15 500\$00
Inspector de vendas	14 750\$00
Vendedor e prospector de vendas	14 700\$00

2 —

3 — Salvaguardados os casos de remunerações superiores já praticadas, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas, de produtividade, etc.) é garantida a retribuição mensal mínima de 20 000\$, independentemente das diuturnidades.

Cláusula 17.^a

(Ajudas de custo)

1 — (Eliminado.)

2 — (Eliminado.)

Cláusula 23.^a

(Produção de efeitos)

A presente revisão produz efeitos a partir de 15 de Abril de 1980.

Cláusula 25.^a

(Despesas de representação)

1 — As despesas de representação, designadamente alojamento e refeições, efectuadas pelos trabalhadores quando deslocados em serviço da empresa, serão pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

2 — As empresas adiantarão o montante previsto das despesas a efectuar, obrigando-se o trabalhador a apresentar contas no final da deslocação.

3 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão ser estabelecidas quantias fixas para despesas de alimentação e alojamento, em substituição do regime fixado no n.º 1.

Porto, 29 de Março de 1980.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

Categorias	Níveis
Chefe de vendas	2.1
Inspector de vendas	3
Vendedor e prospector de vendas	5.2

Porto, 29 de Março de 1980.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Abril de 1980, a fl. 68 do livro n.º 2, com o n.º 123/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — A presente revisão ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, com as alterações parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1979, feita nos termos e para os efeitos do Decreto-Lei n.º 121/

78, vigorará por um período de doze meses, em princípio, contados cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO IV.

Deslocações de serviço

Cláusula 21.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 22.^a

(Seguros e deslocações)

1 — (Mantém-se.)

2 — O pessoal em serviço, nas grandes deslocações, deverá ser seguro pela empresa contra risco de acidentes pessoais no valor de 1500 contos.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 29.^a

(Diuturnidades)

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 600\$, sobre a tabela anexa a este contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

(Produção de efeitos)

As retribuições estabelecidas neste contrato aplicam-se a partir de 1 de Março de 1980.

ANEXO II

Graus	Categorias profissionais	Remuneração
1	Chefe de escritório ou director de serviços	18 250\$00
2	Chefe de serviços ou de departamento Contabilista	17 500\$00
3	Chefe de secção Guarda-livros	16 250\$00

Graus	Categorias profissionais	Remuneração
4	Correspondente em língua estrangeira Vendedor Caixeiro-encarregado	15 500\$00
5	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Primeiro-caixeario	14 500\$00
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador mecanográfico Segundo-caixeario	12 600\$00
7	Terceiro-escriturário Telefonista Terceiro-caixeario	11 400\$00
8	Continuo Dactilógrafo Estagiário do 2.º ano Caixeario-ajudante do 2.º ano	10 200\$00
9	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeario-ajudante do 1.º ano	9 000\$00
10	Servente de limpeza	7 800\$00
11	Paquete de 17 anos	7 000\$00
12	Praticante do 3.º ano Paquete de 16 anos	6 500\$00
13	Praticante do 2.º ano Paquete de 15 anos	5 750\$00
14	Praticante do 1.º ano Paquete de 14 anos	4 250\$00

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

José Barbosa Mota.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Aveiro:

José Barbosa Mota.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 14 de Abril de 1980, a fl. 68 do livro n.º 2, com o n.º 124/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Ser-

viços — Fesintes representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;

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

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

Porto e Sede da Fesintes, 31 de Março de 1980. —
Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes
e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território continental, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, ou seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem, que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra parte, a todos os trabalhadores sindicalizados nos Sindicatos dos Operários da Indústria de Curtumes dos Distritos do Porto, Braga e Santarém.

Cláusula 2.^a

(Vigência e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este contrato terá a duração e poderá ser denunciado nos termos da lei em vigor.

3 — A tabela de remunerações mínimas poderá ser revista decorridos que sejam doze meses de vigência do mesmo.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer das partes outorgantes poderá apresentar proposta de revisão, decorridos dez meses de vigência da tabela salarial.

5 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato colectivo de trabalho, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

(Admissão)

1 — A idade mínima de admissão será de 14 anos e será obrigatório ter as habilitações escolares determinadas na lei.

2 — Não sendo satisfeitas estas condições, havendo motivos que a justifiquem, poderá o Ministério do Trabalho, em face de requerimento fundamentado, autorizar a admissão do trabalhador em causa, mediante parecer favorável do sindicato.

Cláusula 4.^a

(Recrutamento de pessoal)

1 — Para efeito de recrutamento de pessoal, são as empresas obrigadas a recorrer em primeiro lugar aos profissionais inscritos nos sindicatos outorgantes, que, para esse efeito, deverão ter em dia um registo de sócios desempregados, com indicação da firma onde trabalhavam, tempo de serviço prestado e categoria profissional. No caso de estes não terem trabalhadores inscritos, deverão recorrer ao Serviço Nacional de Emprego ou qualquer serviço estatal encarregado desta missão.

2 — É vedado às empresas ter ao seu serviço ou admitir trabalhadores já reformados ou com processo de reforma já iniciado por limite de idade, depois da situação legalizada.

3 — Para isso deverá o trabalhador, no acto da admissão, fazer uma declaração comprovativa de que não está na situação prevista no número anterior.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante quinze dias de trabalho.

2 — Durante este período pode o profissional despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para o efeito de antiguidade.

4 — Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

Categorias profissionais

Cláusula 6.^a

(Classificação profissional)

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos e categorias constantes do anexo I, podendo em qualquer caso desempenhar mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade. A pedido dos organismos outorgantes ou dos próprios interessados poderá a delegação do Ministério do Trabalho, ouvida a comissão paritária, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, para efeitos de retribuição e com observância das proporções exigidas na elaboração dos quadros de pessoal.

Cláusula 7.^a

1 — Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

2 — Para as máquinas que tenham necessidade de mais de um trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e *pasting* e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

3 — Os ajudantes da máquina de dividir em tripla são considerados no grupo B.

4 — Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entregam e/ou recebem as peles e couros em todas as máquinas.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 8.^a

(Aprendizagem)

1 — O período de aprendizagem terá a duração de quatro anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais, o período de aprendizagem será reduzido para três meses. Para o sector de correias de transmissão e seus derivados e tacos de tecelagem, o período de aprendizagem é de seis meses. O salário para todos estes aprendizes será o correspondente ao dos não diferenciados.

2 — Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria, o período de aprendizagem não poderá ser superior a trinta dias de calendário.

3 — Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de apredizagem efectuados em outras empresas, quando devidamente comprovados.

4 — Para tal deverá o aprendiz possuir um cartão que lhe será passado pelo sindicato, com os elementos de identificação necessários, donde conste a data de admissão, o nome da firma e a actividade profissional onde iniciou a aprendizagem.

5 — A requisição do cartão incumbirá ao aprendiz, em face de uma declaração passada pela entidade patronal e pelos delegados sindicais, que confirmarão os dados necessários para o seu preenchimento.

Cláusula 9.^a

(Acesso)

1 — Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliares do grupo D.

2 — Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal, terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3 — Se a empresa não der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, responsabilizando-se a firma pelas consequências das resultantes.

Cláusula 10.^a

(Preparação profissional dos aprendizes)

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado

encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 11.^a

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais organizarão e remeterão anualmente às entidades referidas na lei em vigor, e uma cópia a cada uma das partes outorgantes, uma relação de todos os seus trabalhadores, donde conste o nome completo, data de nascimento e de admissão, número de sócio do sindicato e número de beneficiário da caixa de previdência, categoria profissional e remuneração.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível uma cópia da relação nominal enviada ao Ministério do Trabalho.

3 — Qualquer alteração que venha a verificar-se no quadro de pessoal deverá ser comunicada às partes outorgantes, nos mesmos moldes do estabelecido no n.º 1 desta cláusula e no prazo de trinta dias.

Cláusula 12.^a

(Densidades)

1 — A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30 % em relação aos trabalhadores considerados no seu conjunto, com exceção dos do grupo C.

2 — A percentagem de não diferenciados não poderá ultrapassar 20 % em relação ao total dos trabalhadores dos grupos A e B, podendo haver sempre um não diferenciado.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a nove horas.

2 — O período diário de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas.

Cláusula 14.^a

(Horário por turnos)

1 — As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração e depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

2 — Relativamente a horários de trabalho por turnos nocturnos, deverá seguir-se a lei geral em vigor sobre a matéria.

Cláusula 15.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que os gozará nos restantes dias da semana.

2 — Os guardas terão entretanto direito de dois em dois meses a gozar um dia de folga ao domingo.

3 — É obrigatória a suspensão de todas as actividades nos dias de folga e nos dias decretados como feriados obrigatórios, ou seja:

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

4 — Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados: o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

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

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para o trabalhador.

3 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas, ou em dias feriados, de descanso semanal ou de descanso complementar.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar dá ainda ao trabalhador o direito a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

6 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;
- c) Ao pagamento como trabalho extraordinário no tempo de trajecto e espera, na parte que excede o período normal de trabalho.

7 — Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagará-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 17.^a

(Cálculo da remuneração da hora simples)

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá de base para o pagamento do trabalho extraordinário, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho por semana}}$$

Cláusula 18.^a

(Isenção do horário de trabalho)

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.^a

1 — A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2 — O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3 — No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo para a laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda de retribuição, para proceder ao seu levantamento.

Cláusula 20.^a

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático, receberá a remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 21.^a

(Substituição temporária)

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior, terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais do que sessenta faltas justificadas.

2 — Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de sessenta faltas justificadas receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

3 — As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

4 — No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

5 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional ao subsídio.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 23.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores serão concedidos trinta dias consecutivos de férias, sempre com início no princípio da semana, salvo em caso de encerramento total ou parcial da fábrica, que serão gozados de Maio a Outubro, inclusive.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

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

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

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

Cláusula 24.*

(Marcação do período de férias)

1 — Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2 — No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias, caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

3 — Aos trabalhadores convocados para o serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, devendo para isso a entidade patronal ser avisada com a devida antecedência e logo que tenham conhecimento desse facto.

Cláusula 25.*

(Subsídio de férias)

1 — A entidade patronal no início das férias será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula 23.*, assim como o respectivo salário.

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

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

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

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

6 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do tra-

lhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

7 — 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 que tenha alta.

8 — A prova da situação de doença, prevista no número anterior, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controlo e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 26.*

(Violação do direito a férias)

1 — No caso de a entidade patronal obstar o gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, 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.

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

3 — 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 respetivo subsídio.

4 — No caso da inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

5 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 27.*

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 28.^a

(Faltas)

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

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

3 — 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 de trabalho.

4 — Quando seja praticado o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 29.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — 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, pais, genros e noras;
- 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 estabelecimento 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;
- g) Durante dois dias seguidos, pelo nascimento de filhos legítimos e ilegítimos, e um terceiro dia se o parto tiver ocorrido a um sábado; excepcionalmente, terá direito ainda ao terceiro dia quando justificar essa necessidade.

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

4 — Nos termos da alínea b) desta cláusula, 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, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras;

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.

5 — 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.

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 29.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 29.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 31.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — 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 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número

anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

4 — 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.

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

6 — Nos casos em que as faltas determinem 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.

Cláusula 32.*

(Suspensão por Impedimento respeitante ao trabalhador)

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o lugar.

CAPÍTULO VI

Garantia do trabalho e cessação do contrato

Cláusula 33.*

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 34.*

(Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem a observância das obrigações estabelecidas nos capítulos subsequentes.

Cláusula 35.*

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

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

3 — 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.

Cláusula 36.*

1 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do cargo.

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

Cláusula 37.*

(Rescisão com justa causa)

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

Cláusula 38.*

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente, 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 diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no 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 ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido na respectiva infracção desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 39.^a

1 — Nos casos referidos nas alíneas a), d), e), g), i), j), l) e n) do n.º 2 da cláusula anterior, o despedimento será precedido de um processo disciplinar, em que será sempre ouvido o trabalhador interessado, reduzindo-se a escrito as suas declarações, bem como o depoimento de duas testemunhas, que deverão assinar o respectivo auto de declarações.

2 — O processo será, em seguida, presente 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.

3 — Findo o processo disciplinar, deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador a decisão final e entregue o duplicado do seu depoimento, bem como o depoimento das testemunhas.

4 — Nos casos não contemplados no número antecedente, a averiguação dos motivos revestirá a forma de processo disciplinar ordinário, o qual será escrito e conterá obrigatoriamente a audição do trabalhador, através da entrega ao mesmo de uma nota de culpa com descrição dos comportamentos que lhe são imputados, bem como a realização das diligências por ele requeridas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

5 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de dez, podendo o trabalhador arrolar cinco e a entidade patronal outras cinco.

6 — Quando o processo estiver completo será precente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou delegado sindical, sempre que existam, e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

7 — A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar nas mesmas as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8 — A decisão só pode ser proferida decorridos dez dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9 — Poderá ser recusada a efectivação de diligências requeridas pelo trabalhador quando revistam natureza manifestamente dilatória ou sejam patentemente inúteis ou injustificadas.

10 — Constitui 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, nos termos dos antecedentes n.º 2 e 5.

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

Cláusula 40.^a

(Nulidade do despedimento)

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

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

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

4 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a manter-se insubstancial, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou o seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 41.*

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

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

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

Cláusula 42.*

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;

- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 40.*

Cláusula 43.*

O uso da faculdade conferida ao trabalhador na cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 44.*

Em casos de encerramento temporário ou diminuição da laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

Cláusula 45.*

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores terão direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de antiguidade na empresa, não podendo nunca ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres

Cláusula 46.*

1 — É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2 — As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3 — As mulheres ser-lhes-á atribuída uma categoria profissional em função do trabalho que desempenham.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a categoria profissional é a mesma ou equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou de valor igual.

5 — São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 47.^a

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição da retribuição;
- c) O direito a faltar durante noventa dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;
- d) Interromper o trabalho diário durante dez minutos, em períodos de meia hora, para aleitação dos filhos ou, se assim o entender, entrar mais tarde ou sair mais cedo uma hora sem perda de quaisquer regalias ou reduções de salário.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior com a maior brevidade, após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nas alíneas b), c) e d) do número anterior.

Cláusula 48.^a

(Trabalho de menores)

1 — São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como efectuarem serviços impróprios da sua idade;
- b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — O trabalhador quando for chamado para a inspecção militar terá direito ao tempo necessário para esse efeito sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovado.

CAPÍTULO IX

Formação profissional e cultural

Cláusula 49.^a

1 — As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais, quer sejam técnicos, quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames, serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2 — No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) desta cláusula.

3 — Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

CAPÍTULO X

Direitos e deveres das partes

Cláusula 50.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;
- g) Tratar com correção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observação ou admoestaçāo ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didáticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 51.^a

1 — O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade 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;
- e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea *h*) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 52.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no contrato colectivo de trabalho;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no contrato colectivo de trabalho;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

CAPÍTULO XI

Recompensas e sanções

Cláusula 53.^a

Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas, depois de ouvidos os delegados sindicais, comissões de trabalhadores ou, na sua falta, a direcção do sindicato:

- a) Gratificação pecuniária;
- b) Qualquer outra regalia considerada oportuna, como seja licença especial.

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infacção cinco dias e, em cada ano civil, o total de vinte dias.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 55.^a

1 — É criada uma comissão paritária constituída por três representantes dos sindicatos e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3 — A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 56.^a

A comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de trinta dias.

Cláusula 57.^a

As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

Cláusula 58.^a

As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 59.^a

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

Cláusula 60.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 61.^a

1 — Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário 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 — As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

Cláusula 62.^a

Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores 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.

Cláusula 63.^a

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

2 — Nas empresas com menos de cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

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

Cláusula 65.^a

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de um dia.

Cláusula 66.^a

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 67.^a

1 — O despedimento dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeito desta lei, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos do executivo, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

5 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inserido e à inspecção do trabalho da respectiva área.

6 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foram eleitos os trabalhadores referidos no n.º 5 desta cláusula.

7 — O disposto nos n.os 1 a 5 da presente cláusula é aplicável aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais desde a apresentação das candidaturas até seis meses após a eleição.

8 — A violação das normas da presente cláusula aplica-se o disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 68.º

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhesão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da inspecção do trabalho.

Cláusula 69.º

1 — Os sindicados comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 70.º

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no n.º 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 71.º

1 — Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2 — Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 72.º

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 20\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3 — Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem nove horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

4 — O trabalhador durante as férias tem direito a este subsídio, que será determinado em função do trabalho prestado no mês anterior, não se contando para esse efeito as faltas justificadas nos termos da cláusula 30.º

Cláusula 73.º

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário auferido pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 74.º

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

Cláusula 75.º

O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis do trabalho e sujeita o infractor às penalidades constantes do diploma em vigor.

Cláusula 76.º

O pagamento da multa não isenta a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XV

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 77.º

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa terão de ser

observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho, bem como as decisões da comissão paritária.

Cláusula 78.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 79.^a

Em tudo o que mais for omisso no presente contrato, vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 80.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 81.^a

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 15 de Fevereiro de 1980.

Comissões

Cláusula 82.^a

Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 83.^a

1 — Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2 — Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3 — As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão de preferência estar habilitados com o curso de segurança.

5 — Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano.

6 — Estas funções serão exercidas gratuitamente dentro das horas do serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 84.^a

As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 85.^a

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparecência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança, quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

-Cláusula 86.*

(Encarregado de segurança)

Em todas as empresas abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho haverá uma pessoa para tratar das questões relativas à higiene e segurança no trabalho, a qual será designada encarregado de segurança.

Cláusula 87.*

1 — Além das mais atribuições que lhe são conferidas por esta convenção colectiva de trabalho, os encarregados de segurança devem:

- a) Elaborar relatório sobre cada acidente ocorrido ou de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as causas, reais ou prováveis, e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- b) Apresentar às comissões de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento;
- c) Submeter à aprovação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

2 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

Cláusula 88.*

Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança em qualquer empresa, as atribuições que àquela se conferem por esta convenção colectiva são transferidas para o encarregado de segurança, ao qual fica competindo; especificamente:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança nas alíneas a) a g) da cláusula 84.*;
- b) Apresentar recomendações à direcção da empresa, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes de trabalho ocorridos ou de que sejam vítimas os respectivos trabalhadores, mencionando expressamente as suas causas, reais ou prováveis, e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

- e) Apresentar à direcção da empresa no fim de cada trimestre um relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento e no primeiro mês de cada ano um relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

ANEXO I

Definição de categorias

Técnico. — É o trabalhador encarregado de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa.

Ajudante de técnico. — É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.

Encarregado-geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo *contrôle* da sua execução; está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador com conhecimentos das instalações e processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, responsável pela elaboração e *contrôle* da execução dos respectivos programas de produção; está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado-geral.

Chefe de sector. — É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector.

Grupo A

Gravador, prensador e impressor. — É o trabalhador que regula a temperatura, pressão ou tempo de trabalho na prensa ou impressora.

Pregador em quadros de madeira. — É o trabalhador que, aplicando as peles sobre um quadro de madeira, as desempena, esticando-as por meio de pregos.

Abridor de palhetos (rotativos ou fixos). — É o trabalhador que, manualmente, amacia e abre as peles pelo lado do carnaç, utilizando um palheto.

Espartilhador. — É o trabalhador que, em cima de uma lousa ou pedra mármore, alisa as peles pelo lado do carnaç, utilizando um esparto.

Lavador mecânico. — É o trabalhador que afina, regula e introduz a pele na máquina de lavar mecanicamente a flor da pele.

Lavador manual. — É o trabalhador que coloca a pele sobre um cavalete e, passando um ferro sem fio sobre a flor, a limpa da raiz dos pelos.

Espremedor. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de escorrer para lhe tirar a água.

Alisador mecânico. — É o trabalhador que se ocupa da introdução das peles na máquina de alisar, controlando a sua evolução na mesa, de forma que a pele fique sem vinco.

Alisador manual. — É o trabalhador que, depois de colocada a pele em cima de uma mesa, a alisa por meio de uma estira ou outra ferramenta.

Estirador de pele por secagem por vácuo. — É o trabalhador que regula a máquina e adapta as peles por meio de uma estira em cima das pesas da máquina para secagem por vácuo.

Estirador de peles por colagem em vidro (lapping). — É o trabalhador que vigia e regula o funcionamento da instalação e adapta as peles por meio de uma estira à placa de vidro ou outro material, de modo à perfeita colagem daquela sobre a placa.

Amaciador mecânico. — É o trabalhador encarregado de introduzir as peles na máquina e, por meio de um braço e uma cabeça de estirar, faz passar as mesmas em diferentes posições para as amaciá-las ou regula e introduz na máquina, por meio de batimento, as peles a amaciá-las.

Apartador ou classificador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos, escolha e agentes de desvalorização os couros e peles em bruto ou acabados.

Branqueador mecânico. — É o trabalhador que coloca a pele sobre uma mesa da máquina de branquear e, carregando num pedal, faz encostar as peles ao rolo das lâmpadas, de modo a branquear o carnaz ou a flor.

Graneador manual. — É o trabalhador que, por meio de uma graneadeira, faz acentuar o grão das peles.

Acabador por cortina. — É o trabalhador que regula a camada de tinta a aplicar sobre a pele e pode colocar a mesma sobre a máquina, a fim de receber o produto a aplicá-lo uniformemente.

Preparador de caleiros. — É o trabalhador que pesa, adiciona e manipula produtos químicos necessários aos caleiros.

Preparador de tintas. — É o trabalhador que prepara as tintas, aprestos ou vernizes para serem aplicados nas peles.

Lustrador mecânico. — É o trabalhador que abrillanta as peles na máquina de ilustrar.

Empilhador. — É o trabalhador que conduz e manobra a empilhadeira mecânica nos vários trabalhos necessários da empresa.

Medidor mecânico. — É o trabalhador que se encarrega de medir as peles por meio de uma máquina de medir.

Medidor manual. — É o trabalhador que mede as peles pela utilização de um planímetro.

Surrador-branqueador. — É o trabalhador que trabalha com a máquina de surrar.

Cilindrador. — É o trabalhador que se encarrega de introduzir as solas ou qualquer couro de curtimento vegetal debaixo de um cilindro com movimento de vaivém sobre uma mesa, a fim de comprimir os mesmos.

Descarnador mecânico. — É o trabalhador que introduz as peles na máquina de descarnar para lhes retirar as carniças.

Descarnador manual. — É o trabalhador que coloca a pele sobre um cavalete e, por meio de um ferro afiado, lhe retira a carniça.

Envernizador. — É o trabalhador que se encarrega de aplicar o verniz sobre as peles.

Grosador. — É o trabalhador que, depois da pele colocada sobre um cavalete, servindo-se de um ferro (tipo lâmina), a acerta na espessura desejada.

Pulverizador mecânico. — É o trabalhador que põe a máquina de pistolar em movimento, afina as pistolas automáticas e controla o seu funcionamento, colocando ou retirando as peles da máquina.

Pulverizador manual ou pistolador. — É o trabalhador que se encarrega, por meio de uma pistola de pressão, de aplicar a tinta necessária sobre a superfície da pele.

Raspador mecânico. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de raspar para a igualar.

Serrador. — É o trabalhador que afina a máquina de serrar, que, por meio de uma lâmina de fita em movimento, divide a pele na expressura desejada.

Lixador mecânico. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de lixar e que afina e controla o funcionamento da mesma, de modo a lixar, limpar ou acamurçar o carnaz ou a flor da pele.

Lixador manual. — É o trabalhador que, por meio de uma lixa fixa a um suporte, corrige deficiências encontradas no acamurçado.

Operário de gancho. — É o trabalhador que, por meio de um gancho, revolve ou retira os couros, sem os danificar, dos tanques, fulões ou barcas.

Curtidor. — É o trabalhador que tem por fim adicionar água ou produtos químicos, nos tempos próprios e nas quantidades necessárias, nos aparelhos de curtumes, para operações de curtumes ou preparatórias.

Tintureiro. — É o trabalhador que adiciona água, corantes ou outros produtos químicos, nas quantidades necessárias e nos tempos próprios, para os tintos, recurtumes e engorduramentos.

Grupo B

Engordador. — É o trabalhador que adiciona vários produtos químicos dentro dos fulões, a fim de engordurar as peles.

Engordurador. — É o trabalhador que aplica uma camada de gordura nas peles.

Oleador. — É o trabalhador que aplica uma solução de gordura nas peles.

Esticador. — É o trabalhador que, aplicando as peles sobre um quadro metálico, as desempena, esticando-as por meio de pinças.

Aprestador mecânico ou manual. — É o trabalhador que, por meio de uma pelúcia ou escova, aplica tinta ou qualquer outro apresto sobre a pele assente numa mesa ou tapete rolante.

Brunidor mecânico. — É o trabalhador que afina e trabalha com a máquina de brunir.

Brunidor manual. — É o trabalhador que, com um ferro quente, passa o mesmo sobre a pele para brunir.

Batedor de sola. — É o trabalhador que opera com a máquina de martelar.

Graneador mecânico. — É o trabalhador que introduz as peles nas posições convenientes na máquina de granear, de modo a acentuar o grão das peles.

Operário encarregado do moinho de casca. — É o trabalhador que se encarrega de deitar casca no moinho para curtimenta da sola.

Operário de valtas de tanques. — É o trabalhador que, com a ajuda de uns paus, muda as peles de uns tanques para os outros.

Escovador mecânico. — É o trabalhador que afina a máquina de escovar e introduz-lhe as peles para serem limpas do pó.

Operador de medição. — É o trabalhador responsável pela medição das peles por meio de uma máquina electrónica.

Grupo C

Não diferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadrados em qualquer das categorias profissionais definidas.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Grupo D

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados, com exceção do trabalho de salgadeira, ribeira, curtumeis, cargas e descargas.

Indústria de correias de transmissão e seus derivados

Grupo A

Chanfrador. — É o trabalhador que se ocupa de exercer o chanfro manual ou mecânico para efeito de colagem de correias e *manchons*.

Seleccionador. — É o trabalhador que corta e selecciona couro em medidas necessárias para as correias de couro.

Cortador de cordão redondo. — É o trabalhador que corta o couro em diversas espessuras para depois serem arredondadas em fresas mecânicas.

Enrolador ou montador de acessórios. — É o trabalhador que confecciona e monta todos os acessórios vindos do seleccionador.

Fresador. — É o trabalhador que, por meio de uma máquina, fresa *manchons*, froutuares e correias trapezoidais.

Torneiro. — É o trabalhador que trabalha com um torno mecânico e que torneia variadas peças de plástico e couro.

Cabeçote. — É o trabalhador que, mecanicamente, executa o acabamento de válvulas de couro.

Colador de correias duplas. — É o trabalhador que se encarrega da raspagem e colagem de correias duplas e é responsável pelas suas espessuras.

Operários de «lanières». — É o trabalhador que se dedica ao corte de *lanières* e sua confecção.

Montador de correias. — É o trabalhador que monta e calça correias em serviços exteriores.

Acabador mecânico. — É o trabalhador que se encarrega de acabamentos especializados, tais como: máquinas de cadeados e máquinas de furar de precisão.

Montador mecânico de correias. — É o trabalhador que monta vários tipos de correias por processos mecânicos.

Grupo B

Furador. — É o trabalhador que opera com a máquina de furar braçadeiras, pára-choques e correias.

Aplainador. — É o trabalhador que se encarrega de aplinar, mecânica ou manualmente, nas diversas medidas as correias.

Cosedor. — É o trabalhador que se encarrega de coser as correias, manual ou mecanicamente.

Cravador. — É o trabalhador que se encarrega de cravar acessórios em couro plástico.

Esticador de crupões. — É o trabalhador que se encarrega de esticar crupões ou peças de couro.

Raspador de correias. — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, se encarrega de raspar correias, tiras e acessórios para efeitos de colagem.

Prensador de válvulas. — É o trabalhador que, por meio de uma prensa de moldes, prensa válvulas e vedantes de couro.

Colador. — É o trabalhador que cola correias de couro e plástico, *lanières, manchons* e correias trapezoidais.

Cortador. — É o trabalhador que corta, acerta e cola transportadoras de mecha.

Indústria de tacos de tecelagem e seus derivados

Grupo A

Torneiro. — É o trabalhador que trabalha com o torno mecânico e que torneia variadas peças de plástico e couro.

Serrador mecânico. — É o trabalhador que trabalha com uma serra mecânica de fita ou disco e se ocupa na serragem de vários modelos para confecção de tacos e seus derivados.

Enrolador. — É o trabalhador que enrola e seleciona o couro para depois ser prensado em vários modelos de tacos.

Prensador. — É o trabalhador que, por meio de uma prensa mecânica ou manual, molda os tacos e acessórios nos seus variados modelos.

Acabador mecânico. — É o trabalhador que se encarrega de todos os acabamentos especializados de tacos e seus derivados por meio de máquinas apropriadas.

Aplainador. — É o trabalhador que aplaina tacos de plástico ou lhes dá diferentes formas por corte mecânico.

Fundidor. — É o trabalhador que é responsável pela fundição da peça destinada à fabricação de tacos e acessórios de plástico.

Grupo B

Rebaixador. — É o trabalhador que igualiza tacos.

Cravador. — É o trabalhador que crava cravos ou grampos em tacos de couro.

Fresador. — É o trabalhador que, por meio de uma máquina, fresa tacos.

Furador. — É o trabalhador que opera com a máquina de furar.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas	
Técnico	17 500\$00
Ajudante de técnico	16 000\$00
Encarregado geral	14 750\$00
Encarregado	13 750\$00
Chefe de sector	13 250\$00
Grupo A	12 750\$00
Grupo B	12 350\$00
Grupo C	11 850\$00
Grupo D	10 200\$00

Aprendizes

De 17 anos de idade	8 000\$00
De 16 anos de idade	7 000\$00
De 15 anos de idade	6 000\$00
De 14 anos de idade	5 000\$00

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação e remunerações

Grupo	Profissões	Base salarial
I	Técnico (curtumes)	17 500\$00
II	Ajudante de técnico (curtumes)	16 000\$00
II-B	Encarregado geral (curtumes)	14 750\$00
III	Encarregado (curtumes)	13 750\$00
IV	Chefe de sector	13 250\$00
V	Operários do grupo A (curtumes/ correias de transmissão e tacos de tecelagem)	12 750\$00
VI	Operários do grupo B (curtumes/ correias de transmissão e tacos de tecelagem)	12 350\$00
VII	Operários do grupo C (curtumes/ correias de transmissão e tacos de tecelagem)	11 850\$00
VIII	Operários do grupo D (curtumes/ correias de transmissão e tacos de tecelagem)	10 200\$00
IX	Aprendiz de curtumes — 17 anos ...	8 000\$00
X	Aprendiz de curtumes — 16 anos ...	7 000\$00
XI	Aprendiz de curtumes — 15 anos ...	6 000\$00
XII	Aprendiz de curtumes — 14 anos ...	-

ANEXO IV

ORIGINAL

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Nome N.º

Profissão Sector

Comunica que { deseja faltar } ao serviço no seguinte período:
faltou

De } / / a / / das — — às — horas.
Em } / / a / / das — — às — horas.

Por motivo de

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
- Justificadas sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim
Não

..... / / (Assinatura)

Nota — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

(Destacável)

Recebemos a comunicação de falta apresentada em / pelo trabalhador

..... referente ao período de

A Entidade Patronal,

..... / /

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

(Verso)

Informação dos serviços ...

.....
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

DECISÃO

- A falta considera-se
- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Justificada com retribuição. |
| <input type="checkbox"/> Justificada sem retribuição. |
| <input type="checkbox"/> Injustificada sem retribuição. |
| <input type="checkbox"/> Injustificada com desconto nas férias. |
| <input type="checkbox"/> Licença sem retribuição. |

.....

(Assinatura e carimbo)

ANEXO V

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Nome N.º

Profissão Sector

Comunica que { deseja faltar } ao serviço no seguinte período:

De } / / a / / das → às — horas.

Por motivo de

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- Justificadas com retribuição.
- Justificadas sem retribuição.
- Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim Não }

..... / / / / (Assinatura)

A PREENCHER PELA ENTIDADE PATRONAL

Informação dos serviços

..... / / | / / | / / (Assinatura e carimbo)

DECISÃO

A falta considera-se {

- Justificada com retribuição.
- Justificada sem retribuição.
- Injustificada sem retribuição.
- Injustificada com desconto nas férias.
- Licença sem retribuição.

..... / / / / (Assinatura e carimbo)

Recebi o original da presente comunicação de falta e respectiva decisão.

O Trabalhador,

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

*António Cerqueira Neves.
Manuel Pimenta Vieira.
António Correia Constantino.
Vitorino Cerqueira Neves.
António Marques Rodrigues.
Manuel Jorge Ferreira de Magalhães.
Guilherme de Souza Marinho.*

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:

*José Joaquim Benito Feliciano.
António Jacinto Marques Barbosa.
António Fernando Lucas Costa.
Joaquim Emílio Santos.*

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

*António de Sousa Pinto.
José de Trutás Abreu.*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Carlos Rico Paião.
(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 14 de Abril de 1980, a fl. 68 do livro n.º 2, com o n.º 125/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**ACT entre empresas de betão pronto
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros —
Alteração salarial e outras**

Cláusula 16.*

(Trabalho extraordinário)

5 — a) O trabalhador que preste trabalho para além das vinte horas terá direito a jantar fornecido pela empresa, ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 150\$;

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma hora ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 50\$ para pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;

c) Quando o trabalhador preste trabalho extraordinário, em qualquer período compreendido entre as 0 e as 5 horas, terá direito a 75\$ para a ceia.

Cláusula 19.*

(Retribuições mínimas)

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 1000\$. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal, nas mesmas condições.

Cláusula 23.*

(Diurnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diurnidade de 500\$ por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diurnidades.

Cláusula 26.*

(Regime de deslocações)

3 — b) Almoço no montante de 150\$, contra entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedem ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;

4 — a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos indicados:

Almoço ou jantar	190\$00
Dormida e pequeno-almoço	600\$00
Diária completa	1 000\$00

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos.

Cláusula 29.*

(Alimentação e subsídio)

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 120\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 120\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 56.^a

(Trabalhadores-estudantes)

2 — a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório	1 500\$00
Cursos gerais	2 400\$00
Cursos complementares e médios	3 600\$00
Cursos superiores	5 400\$00

Cláusula 80.^a

(Retroactividade)

Para as cláusulas 23.^a, 34.^a e 52.^a, assim para o anexo III, haverá retroactividade a partir de 1 de Agosto de 1979.

Para as cláusulas 16.^a, n.^o 5, 19.^a, 26.^a, n.^{os} 3-b) e 4-a), e 29.^a, n.^{os} 2 e 4, haverá retroactividade a partir de 1 de Janeiro de 1980.

Cláusula 81.^a

(Revogação de disposições)

O n.^o 5 da cláusula 16.^a, o n.^o 3 da cláusula 19.^a, o n.^o 1 da cláusula 23.^a, a alínea b) do n.^o 3 e a alínea a) do n.^o 4 da cláusula 26.^a, os n.^{os} 2 e 4 da cláusula 29.^a, a alínea a) do n.^o 2 da cláusula 56.^a, a cláusula 80.^a e o anexo III do acordo colectivo de trabalho celebrado entre empresas de betão pronto e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritório e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 47, de 22 de Dezembro de 1978, passa a ter a redacção constante da presente revisão.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Retribuições
V	Analista de sistemas	
	Contabilista	26 300\$00
	Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado	
VI	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Guarda-livros	
	Programador	
	Tesoureiro	
	Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	
VII	Inspector de vendas	
	Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado	19 200\$00
VIII	Vendedor	17 600\$00
IX	Escrivário principal	16 100\$00
X	Caixa	
	Escrivário de 1. ^a	
	Operador mecanográfico	
XI	Cobrador	
	Escrivário de 2. ^a	
	Operador de máquinas de contabilidade	15 000\$00
XII	Escrivário de 3. ^a	
	Empregado de serviço externo	
	Telefonista	
XIII	Continuo	13 300\$00
XIV	Dactilógrafo do 2. ^a ano	
	Estagiário de escritório do 2. ^a ano	
	Guarda	
XV	Dactilógrafo do 1. ^a ano	
	Estagiário de escritório do 1. ^a ano	
	Trabalhador de limpeza	10 200\$00
XVI	Paquete do 3. ^a ano ou de 17 anos	7 200\$00
XVII	Paquete do 2. ^a ano ou de 16 anos	6 500\$00
XVIII	Paquete do 1. ^a ano ou de 14-15 anos	5 700\$00

Lisboa, 1 de Abril de 1980.

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

— José Manuel de Almeida Pereira.

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

— José Manuel de Almeida Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:
— José Manuel de Almeida Pereira.

Pela Secil Betão — Indústria de Betão, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Sulbetão — Preparados de Betão, L.ᵈa:
(Assinatura ilegível.)

Pela Bepor — Betões Portugueses, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Betão Liz, S. A. R. L.:

Pela Concretope — Fábrica de Betão Pronto, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Betecon — Betões José Guilherme, L.ᵈa:
(Assinatura ilegível.)

Pela Betomil — Betão Pronto do Minho, L.ᵈa:

Pelas Construções Gabriel A. S. Couto, L.ᵈa:

Pela Betonsil — Betão de Setúbal, L.ᵈa:

Pela João Salvador:

Pela Precol — Sociedade Pré-Construção de Estruturas, S. A. R. L.:

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Fesintes, representa as seguintes Associações Sindicais:

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

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

Depositado em 14 de Abril de 1980, a fl. 68 do livro n.º 2, com o n.º 126, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Porto e sede da Fesintes, 14 de Fevereiro de 1980. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Acordo de adesão entre a Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial ao ACT para aquela empresa

-aos 26 d'as do mês de Fevereiro de 1980, o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial e a Portucel, Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., acordam entre si a adesão do primeiro ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a segunda e várias associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, nas condições a seguir referidas:

I) A adesão produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do referido ACT;

- 2) O enquadramento dos trabalhos é o já constante do anexo III do ACT;
- 3) A tabela salarial é aplicável a partir de 1 de Janeiro de 1978.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 1980.

Pela Portucel:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial:

Carlos Alberto A. de Matos.
Manuel Bandeira Dias Tavares.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes Retailistas do Concelho de Alcobaça e outras
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria**

Cláusula 4.^a

1 —	2 —
2 —	3 —
3 —	
4 —	
5 —	
6 —	
7 —	

8 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante (supermercado) ascenderão automaticamente a terceiro-caixeiro e a operador de 2.^a (supermercado), respectivamente.

9 —	
10 —	
11 —	

12 — Os terceiros-caixeiros, os terceiros-escriturários e os operadores de 2.^a (supermercado) ascenderão às categorias imediatamente superiores após permanência de três anos na categoria.

13 — Os segundos-escriturários, os segundos-caixeiros e os operadores de 1.^a (supermercado) ascenderão às categorias imediatamente superiores após quatro anos de permanência na categoria.

§ único.

Cláusula 30.^a

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, trinta dias de férias.

2 —	
3 —	
4 —	
5 — a) b)	
6 —	
7 —	

Cláusula 31.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das suas férias, os profissionais abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio de 100 % da retribuição mensal global.

2 —	
3 —	

III

Acordaram-se as seguintes tabelas salariais, com produção de efeitos, independentemente da data da publicação, a 1 de Janeiro do corrente ano:

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mensal
I	Categorias superiores a chefe de secção: director de serviços, inspector administrativo, chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão), analista de sistemas, programador e contabilista	12 500\$00
II	Gerente comercial, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de secção (escritório), guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras e programador mecanográfico	11 500\$00
III	Primeiro-caixeiro, prospector de vendas ou de mercados, técnico de vendas ou vendedor especializado, caixeiro-viajante, expositor, encarregado de armazém, primeiro-escriturário, operador mecanográfico de 1. ^a , ajudante de guarda-livros e operador especializado (supermercados)	10 300\$00
IV	Segundo-caixeiro, caixeiro de praça, caixeiro de mar, conferente, demonstrador, fiel de armazém, segundo-escriturário, operador mecanográfico de 2. ^a , perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a e operador de 1. ^a (supermercados)	9 550\$00
V	Terceiro-caixeiro, propagandista, terceiro-escriturário, operador mecanográfico estagiário, perfurador-verificador de 2. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a e operador de 2. ^a (supermercados)	8 800\$00
VI	Caixa (de escritório), 400\$ para subsídio de faltas e vencimento de	10 300\$00
VII	Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano, estagiário do 3. ^o ano (escritório), perfurador-verificador estagiário, operador de máquinas de contabilidade estagiário e operador ajudante do 3. ^o ano (supermercados)	8 000\$00
VIII	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano (escritório) e operador ajudante do 2. ^o ano (supermercados)	7 500\$00

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração mensal
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano (escritório) e operador ajudante do 1.º ano (supermercados)	6 900\$00
X	Esteno-dactilógrafo ou dactilógrafo do 3.º ano	8 000\$00
XI	Esteno-dactilógrafo ou dactilógrafo do 2.º ano	7 500\$00
XII	Esteno-dactilógrafo ou dactilógrafo do 1.º ano	6 900\$00
XIII	Paquete e praticante de balcão do 4.º ano	5 500\$00
XIV	Paquete e praticante de balcão do 3.º ano	4 900\$00
XV	Paquete e praticante de balcão do 2.º ano	4 450\$00
XVI	Paquete e praticante de balcão do 1.º ano	4 000\$00
XVII	Cobrador	9 000\$00
XVIII	Caixa (de balcão) até 18 anos de idade	6 500\$00
XIX	Caixa (de balcão) com mais de 18 anos de idade	8 300\$00
XX	Telefonista de 1.ª classe	8 300\$00
XXI	Telefonista de 2.ª classe	7 800\$00
XXII	Embaliador, reposito, recepcionista, contínuo, porteiro, guarda, servente de limpeza, servente com mais de 20 anos de idade e distribuidor com mais de 20 anos de idade	8 000\$00
XXIII	Servente até 20 anos de idade e distribuidor até 20 anos de idade	6 500\$00

Nota. — O caixa de escritório tem um subsídio para faltas no valor de 400\$ mensais.

IV

Definições de categorias

I — Profissionais, caixeiros e equiparados:

Caixeiro (primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro). — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos

que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; enuncia o preço e as condições de venda; esforça-se por concluir a venda; elabora notas de encomenda e outros documentos de balcão; por vezes é encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Praticante de Caixeiro (1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos). — É o trabalhador que em estabelecimento comercial está em regime de aprendizagem.

Caixeiro-encarregado. — É trabalhador que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três trabalhadores.

Caixeiro-ajudante (1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estágio para terceiro-caixeiro.

Prospector de vendas ou mercados. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam; pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Inspector de vendas. — É trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas.

Encarregado de Armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Técnico de vendas ou vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala ao cliente no local da venda; informa-se do género de produtos que ele deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as suas qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma

as medidas necessárias para entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato; em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove a venda de mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a grossistas, etc., por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecedo as qualidades do produto; indica os preços e condições de venda, transmite as encomendas e envia relatórios sobre as transacções que efectuem, mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros factores que interessem ao mercado; pode ser designado segundo o género de produtos que vende.

Caixeiro de praça (pracista). — É o trabalhador que procura vender por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais do caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

Servente, distribuidor e embalador. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico; distribui as mercadorias pelos clientes ou os sectores de venda; acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua exposição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenha os serviços indiferenciados que não exigam qualquer formação.

Gerente comercial. — É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento por conta do comerciante, organiza ou fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Caixeiro de mar. — É o trabalhador que promove venda de mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que os caixeiros-viajantes, mas relativamente a fornecimento para navios.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender para estabelecimentos por grosso ou a retalho em estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Propagandista. — É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

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

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes.

Expositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como actividade predominante, a exposição, arranjo e decoração das montras.

Repositor. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Operador (supermercados). — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adscrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

2 — Profissionais de escritório e equiparados:

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções tais como: colaborador na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e chefe de secção). — É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do depar-

tamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do 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 necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita a contabilidade e administração das mesmas.

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

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas 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 outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas e execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas, funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador mecanográfico (1.º, 2.º e estagiário). — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema 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.

Perfurador-verificador (1.º, 2.º e estagiário). — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Contabilista. — É 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 que assegure uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. 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.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registo ou 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 da existência; prepara ou manda 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.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Operador de máquinas de contabilidade (1.º, 2.º e estagiário). — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo e 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.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, 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.

Escriturários (primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário e estagiário do 1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalhe; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de lavouras, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em 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.

Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras e em língua portuguesa, 1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografiar papéis-matrizes (*stencyl*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Recepçãoista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações dos artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na porta-ria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com a orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Dactilógrafo (1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes (*stencyl*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode efectuar serviços de arquivo.

Telefonista (1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias correspondentes a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis suplementares.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos e talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com os serviços do Estado.

Continuo e paquete (1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos). — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por «paquete» quando é menor de 18 anos.

Porteiro (de escritório). — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores	1.2 — Técnicos administrativos	Analista de sistemas. Contabilista. Director de serviços.
2 — Quadros médios	2.2 — Técnicos administrativos	Gerente comercial. Programador.
3 —	3.1 — Encarregados contramestres	Caixeiro encarregado. Caixeiro chefe de secção. Chefe de vendas. Encarregado de armazém.
	3.2 — Profissionais altamente qualificados ...	Correspondente em línguas estrangeiras. Programador mecanográfico.
4 — Profissionais qualificados	4.1 — Administrativos	Ajudante de guarda-livros. Caixa. Escriturário. Fiel de armazém. Operador mecanográfico. Operador de máquinas de contabilidade.
	4.2 — Comércio	Caixeiro. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça — pracista. Caixeiro de mar. Expositor. Operador de supermercado.
5 — Profissionais semiqualificados (especializados) (administrativos, comércio, produção e outros).	—	Conferente. Demonstrador. Dactilógrafo. Propagandista. Repositor. Telefonista.
6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	—	Continuo. Guarda. Porteiro. Paquete. Servente.

Leiria, 13 de Março de 1980.

Profissionais existentes em dois ou mais níveis	Níveis		
	1.2	2.2	3.1
Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e chefe de secção) (a)	1.2	2.2	3.1
Caixa de balcão	4.2	5	-
Cobrador	4.1	5	-
Distribuidor	5	6	-
Embalador	5	6	-
Esteno-dactilógrafo (em língua estrangeira e língua portuguesa)	3.2	4.1	-
Guarda-livros	2.2	3.2	-
Inspector administrativo	1.2	2.2	-
Inspector de vendas	3.2	4.2	-
Perfurador-verificador	4.1	5	-
Prospector de vendas ou mercados	3.2	4.2	-
Recepção	4.1	5	-
Técnico de vendas ou vendedor especializado	3.2	4.2	-

(a) Conforme o departamento ou secção chefia.

Pela Associação de Comerciantes Retailistas do Concelho de Alcobaça:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho do Bombarral:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e de Óbidos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Castanheira de Pêra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Pedrógão Grande:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes Retailistas da Marinha Grande:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Peniche:
José Bernardino de Jesus.

Pela Associação Comercial de Pomhal:
(Assinatura ilegível.)
José Lopes.

Pela Associação Comercial de Leiria:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)
Luis Jorge Vieira.
João de Almeida Fernandes.

Depositado em 7 de Abril de 1980, a fl. 69 do livro n.º 2, com o n.º 128/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial — Rectificação

No original do texto em epígrafe, arquivado nos competentes Serviços deste Ministério, verificou-se um erro material, detectado e corrigido pelo autor em tempo que não permitiu obviar a desconformidade relativamente à publicação.

Assim, verifica-se a necessidade de agora se proceder à seguinte rectificação:

Na parte final do ACT em epígrafe, publicado a p. 171 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1980, onde se lê: «Pelos

Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Sul, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, Associação Portuguesa de Contabilistas e Sindicato dos Economistas, representados pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros: (Assinatura ilegível)», deve ler-se: «Pelos Sindicatos dos Engenheiros Técnicos do Sul, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, Sindicato dos Contabilistas e Sindicato dos Economistas, representados pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros: (Assinatura ilegível)».

ACT entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração da composição da comissão paritária — Rectificação

Por ter sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1980, a comissão paritária referida em epígrafe contendo um lapso, a seguir se procede à necessária rectificação:

Onde se lê:

Em representação do Metropolitano de Lisboa, E. P.

Suplentes:

Cândida da Purificação Garrido.

deve ler-se:

Cândido da Purificação Rodriguez.

ACT entre a Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e outros — Integração das profissões na estrutura dos níveis de qualificação («Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1979).

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação do enquadramento das profissões previstas no ACT Cel-Cat na estrutura dos níveis de qualificação:

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Diretor-Geral.
Técnico adjunto da Direcção.
Técnico auxiliar (diplomado).
Técnico de departamento.
Técnico estagiário (diplomado).
Técnico de serviço.

2 — Quadros médicos:

Programador de aplicação.
Técnico de serviço social.

3 — Encarregado, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de armazém.
Encarregado-chefe.
Encarregado geral de manutenção.
Encarregado geral de produção.
Encarregado de oficina de electricidade.
Encarregado de oficina de serralharia.
Encarregado de produção.
Encarregado de refeitório ou cantina.
Encarregado de sector.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de publicidade.
Educadora de infância.
Enfermeira puericultora.
Enfermeiro.
Escriturário-secretário.
Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras.

4.2 — Produção:

Agente de gestão de materiais.
Analista de ensaios físico-químicos.
Desenhador projectista.
Maquetista — arte final.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.
Operador de informática.
Operador de sistema.
Orçamentista de cabos eléctricos.

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Cableador metalúrgico.
Canalizador.
Carpinteiro de bobinas.
Carpinteiro de limpos.
Desenhador.
Electricista bobinador.
Electromecânico de instrumentos de medida e de *contrôle* industrial.
Electromecânico de manutenção industrial.
Estanhador.
Extrusador.
Fogueiro.
Fresador mecânico.
Oficial qualificado da construção civil.
Operador de autoclave.
Operador de máquinas de tornear e rosscar.
Pedreiro.
Pintor.
Planificador.
Processador de borracha ou plástico.
Programador de produção.
Rectificador de fieiras.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Soldador.
Técnico de ensaios eléctricos.
Torneiro mecânico.
Trefilador.

5.4 — Outros:

Condutor de máquinas ou aparelhos de eletricidade e transporte.
Controlador (refeitório).
Cozinheiro.
Ecónomo — despenseiro.
Motorista.

6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha.
Ajudante de motorista.
Classificador.
Cobrador.
Conferente.
Embalador.
Empregada de creche.
Empregado de refeitório.
Empregado de serviços externos.
Encarregado de limpeza.
Encarregado de vigilância.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.

Operador de máquinas de xerocópia.
Preparador de amostras.
Telefonista.

Preparador de matérias-primas.
Processador de impregnação de cabos.
Reparador de cabos.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório.
Controlador de materiais ou produtos.
Controlador de produção.
Distribuidor de materiais ou produtos.
Dobra-deira-torcedeira.
Lubrificador.
Operador de ensaios de cabos telefónicos.
Operador de ensaios eléctricos preliminares.
Operador de máquinas de armar.
Operador de máquinas de bobinar.
Operador de máquinas de cortar e preparar papel.
Operador de máquinas de enfitar.
Operador de máquinas de ensaiar.
Operador de máquinas de isolar.
Operador de máquinas de pintar.
Operador de máquinas de quadrar.
Operador de máquinas de torcer.
Operador de máquinas de trançar fios metálicos.
Operador de secagem eléctrica de cabos.
Pesador.
Prensador.
Preparador de cordões extensíveis.
Preparador de enchimento de cabos.
Preparador ensaiador de cabos telefónicos.
Preparador ensaiador de condutores e cabos eléctricos.

7 — Profissionais não qualificados (indeferenziados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de copa.
Auxiliar de cozinha.
Contínuo.
Guarda ou vigilante.
Porteiro ou fiscal.
Servente de limpeza.
Trabalhador de armazém.

7.2 — Produção:

Operário não especializado.

Profissões existentes em dois níveis

Chefe de departamento (1/2.1).
Chefe de serviço (1/2.1).
Director de divisão (1/2.1).
Director de serviços (1/2.1).
Programador-analista (1/2.1).
Chefe de secção (2.1/3).
Agente de métodos (2.2/4.2).
Operador de registo de dados (5.1/6.1).
Pintor de bobinas (5.3/6.2).
Auxiliar de *contrôle* fabril (5.4/6.1).
Empregado de balcão (5.4/6.1).

ACT para a Siderurgia Nacional, E. P. — Constituição da comissão paritária

Em conformidade com o disposto nos n.os 1 e 2 da cláusula 18.ª da convenção em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1979, e em cumprimento do estabelecido na alínea f) do artigo 60.º do Decreto-Lei n.º 47/78, de 21 de Março, procede-se à publicação da comissão técnica paritária prevista pelo aludido acordo colectivo de trabalho, como segue:

Em representação dos sindicatos:

Efectivos:

Vítor Manuel Marques Pacheco.
Adriano Beijinho Matoso.
Carlos Alberto Pinheiro da Silva.

Suplentes:

Joaquim Manuel Serra Sim Sim.
Álvaro Leite Vasconcelos.
José de Oliveira Pereira.

Em representação da empresa:

Efectivos:

Marcelino Orrico.
Engenheiro Louro Vasco.
Engenheiro Farinha de Oliveira.

Suplentes:

Engenheiro Américo Azevedo.
Engenheiro Gonçalves Antunes.
José Arraiano.