

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.ª SÉRIE

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

Preço 25\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 9	p. 579-674	8-MARÇO-1979
-----------------	--------	---------	-------	------------	--------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

-- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os jornalistas	581
— Constituição de uma CT emergente da PRT para a construção civil e obras públicas	581
— Normas para a negociação do ACT para a Cimpor	582
— Estudo e revisão das regras de distribuição das gratificações percebidas pelos trabalhadores das casas de jogos	582

Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para a ind. de botões — Rectificação	583
--	-----

Portarias de extensão:

— Aviso para PE do CCT entre as Assoc. de Industriais de Panificação de Lisboa, do Alto Alentejo e do Baixo Alentejo e Algarve e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros	583
— Aviso para PE do CCTV para a indústria hoteleira	584

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial	584
— Acordo de adesão entre a Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Salvaterra e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Acta	585
— CCTV para a indústria hoteleira	586
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outras e a Feder. Regional dos Sind. de Profissionais de Escritório do Norte e outros	611
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial	619

	Pág.
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e o Sind. de Empregados de Escritório e outros	621
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Regional do Norte dos Sind. de Empregados de Escritório e outros	635
— ACT entre a Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos	654
— CCTV para a ind. e comércio farmacêuticos — Constituição de uma comissão paritária	671

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para elaboração dos estatutos preparatórios de uma PRT para os jornalistas

O processo de revisão do CCT para os jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15/77, de 22 de Abril, iniciou-se em Abril de 1978 com a apresentação por parte do Sindicato dos Jornalistas de uma proposta às seguintes entidades:

Associação da Imprensa Diária;
Associação da Imprensa não Diária;
Anop;
Agência France Press;
Agência Reuter;
Agência Novosti;
Agência EFE;
Radiodifusão, E. P.;
Rádio Renascença.

Houve lugar a negociações directas que se goraram, tendo-se prosseguido nas negociações por conciliação, nos serviços competentes do Ministério do Trabalho, sempre com a presença de representante do Ministério da Comunicação Social.

Nas negociações, quer directas quer em fase de conciliação, lograram as partes obter largo consenso, mantendo-se, porém, em desacordo nas matérias com expressão pecuniária, não obstante os esforços desenvolvidos.

Vieram, assim, as negociações a gorar-se na sua fase de conciliação, em 12 de Janeiro de 1979, e as

partes não acordaram no seu prosseguimento por via de mediação ou arbitragem.

Encontram-se, pois, reunidos os requisitos exigidos pela alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações que lhe introduziu o Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Assim, e ouvidos os Ministérios interessados, determino, ao abrigo do n.º 3 do artigo 21.º do referido diploma, a constituição de uma comissão técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os jornalistas, com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
Um representante do Ministério da Comunicação Social;
Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;
Três representantes do Sindicato dos Jornalistas;
Três representantes das entidades empregadoras.

Ministério do Trabalho, 15 de Fevereiro de 1979.— O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Constituição de uma CT emergente da PRT para a construção civil e obras públicas

Nos termos da base LXIV da portaria de regulamentação de trabalho para a construção civil e obras públicas, publicado no *Bol. Trab. e Emp.*, 1.ª série, n.º 40, de 22 de Dezembro de 1978, é constituída uma comissão técnica, com a competência atribuída pelo n.º 2 da mesma base e com a seguinte composição:

Dr. Guilherme Gameiro das Neves, em representação do Ministério do Trabalho;
Engenheiro Vítor Manuel Roque Amaro, em representação do Ministério da Habitação e Obras Públicas;

António Maria de Matos Cordeiro, Celestino Francisco Diogo, Fernando Bento, Francisco Duarte e João Fernando Costa Martins, em representação das associações sindicais;

Evaristo Luís Miguel, Américo Fortunato, Dr. João da Costa Domingues, Dr. José Joaquim Tomás Gomes e José Manuel Abrantes Monteiro, em representação das Associações Patronais.

Ministério do Trabalho, 21 de Fevereiro de 1979.— O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Normas para a negociação do ACT para a Cimpor

1 — No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Cimpor — Cementos de Portugal, E. P., e Secil, S. A. R. L., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Em 29 de Novembro de 1978 alguns dos sindicatos outorgantes da convenção colectiva atrás referida apresentaram à outra parte uma proposta de revisão da tabela salarial e demais clausulado com expressão pecuniária.

3 — Considerando que os restantes sindicatos representativos dos trabalhadores ao serviço das empresas acima referidas não apresentaram, até ao momento, quaisquer propostas.

4 — Considerando a necessidade de se manter um estatuto jus-laboral homogéneo e quanto possível unificado:

Nos termos do n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 353-G/77, de 29

de Agosto, determina-se, em relação à Cimpor — Cementos de Portugal, E. P., o seguinte:

1.º O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária da convenção colectiva de trabalho acima citada, abrangerá todos os sindicatos representativos de todos os trabalhadores ao serviço da empresa.

2.º No contexto do processo em curso o conselho de gerência da empresa deverá apresentar aos sindicatos interessados, no prazo de trinta dias, a contar da data do presente despacho, uma contraproposta única, caso os mesmos sindicatos não apresentem até essa data uma única proposta.

3.º A inobservância deste despacho determinará a aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 13.º e artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 163-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 14 de Fevereiro de 1979. — O Secretário de Estado da Energia e Indústrias de Base, *Hugo Fernando de Jesus*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Estudo e revisão das regras de distribuição das gratificações percebidas pelos trabalhadores das casas de jogos

Tendo em atenção o disposto no artigo 13.º do Decreto n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto n.º 43 044, de 2 de Julho de 1960;

Considerando que o despacho de 9 de Abril de 1974, que estabelece as regras de distribuição das gratificações percebidas pelos trabalhadores das casas de jogos, se encontra desactualizado dada a alteração dos condicionalismos que presidiram à sua elaboração;

Considerando que o problema das regras de distribuição das gratificações percebidas pelos trabalhadores das casas de jogos está a ser estudado pelo grupo de trabalho para a revisão e actualização das leis de jogo;

Considerando que, nos termos do despacho exarado pelo Sr. Ministro do Comércio e Turismo em 3 de Novembro de 1975, em conformidade com o artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 716/75, de 20 de Dezembro, a época de funcionamento das zonas de jogo temporário se mantém em doze meses;

Considerando o parecer favorável da Secretaria de Estado do Turismo e do Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos;

Determino o seguinte:

- a) A anulação do despacho de 30 de Novembro de 1976, que constituía uma comissão técnica para revisão do despacho de 9 de Abril de 1974;
- b) A concessão aos trabalhadores das casas de jogos das «restantes zonas», cuja época de funcionamento seja de doze meses, da mesma pontuação que recebem os trabalhadores das casas de jogos do «Estoril e Algarve», nos termos do despacho de 9 de Abril de 1974, enquanto o grupo de trabalho para a revisão e actualização das leis de jogo não apresentar as propostas que tiver por convenientes;
- c) Fica revogado nessa parte o despacho de 9 de Abril de 1974;
- d) O presente despacho entra em vigor no início da quinzena imediata à da sua publicação.

Ministério do Trabalho, 2 de Março de 1979. — A Secretária de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a ind. de botões — Rectificação

Atendendo a que a convenção colectiva de trabalho a que se faz referência no texto da PRT para a indústria de botões, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39/78, de 22 de Outubro, não chegou a ser depositada nem, consequentemente, publicada, a seguir se procede à necessária rectificação:

O quarto parágrafo do preâmbulo deve ter a seguinte leitura:

Dos trabalhos da comissão técnica resultou um projecto de texto de PRT versando os principais pontos controvertidos, o qual, depois de cuidada ponderação, serviu de base à regulamentação a seguir estabelecida.

Na base v deve eliminar-se a referência final: «e na convenção para o sector nesta data publicada».

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre as Assoc. de Industriais de Panificação de Lisboa, do Alto Alentejo e do Baixo Alentejo e Algarve e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCT celebrado entre as Associações de Industriais de Panificação de Lisboa, do Alto Alentejo e do Baixo Alentejo e Algarve e a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros, publicado neste *Boletim*, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por aquela regulamentada, e aos trabalhadores ao seu serviço de categorias previstas na convenção,

bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE do CCTV para a ind. hoteleira

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para efeitos do n.º 5 do mesmo artigo e diploma, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho para a indústria hoteleira celebrado entre a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outras organizações sindicais e a União das Associações de Hotelaria e Similares do Sul, outras associações patronais e várias empresas, nesta data publicado.

Com a emissão dessa portaria pretende-se tornar a regulamentação constante da convenção aplicável às relações de trabalho entre:

a) Entidades patronais não inscritas em qualquer das associações outorgantes, mas em condições de o fazer, situadas na respectiva

área geográfica e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos ou não nas associações sindicais signatárias, das categorias profissionais previstas na convenção;

- b) Entidades patronais que se dediquem às actividades de fornecimento de refeições para avões *catering*, bem como a fabricação de refeições, e os trabalhadores ao seu serviço nas condições referidas na alínea anterior;
- c) Entidades patronais cuja actividade seja a exploração, em regime de concessão e com fins lucrativos, de refeitórios e cantinas e os trabalhadores ao seu serviço igualmente nas condições referidas na alínea a);
- d) Entidades patronais já abrangidas pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção, mas não inscritos em qualquer das associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão de matéria de natureza pecuniária

CLÁUSULAS REVISTAS

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

1 — (*Mantém-se.*)

2 — Este contrato colectivo de trabalho, na matéria agora revista e de natureza pecuniária, entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por doze meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes, nos termos da lei.

3 — As matérias ora revistas produzirão efeito, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de 9 de Janeiro de 1979.

Porto, 15 de Janeiro de 1979.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vestuário do Norte:
(Assinatura ilegível.)

ANEXO III

Tabela salarial

Escalões:

A	16 820\$00
B	15 660\$00
C	14 500\$00
D	13 340\$00
E	12 900\$00
F	11 700\$00
G	10 500\$00
H	8 400\$00
I	7 800\$00
J	7 200\$00
L	6 600\$00
M	5 400\$00
N	4 200\$00

Níveis de qualificação

Categorias profissionais:

Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78

A

Director de serviços	1
Chefe de escritório	1 ou 2.1
Secretário-geral	1

B	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78	G	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78
Chefe de departamento	2.1	Terceiro-escriturário	5.1
Chefe de serviços	2.1	Recepçãoista	6.1
Contabilista/técnico de contas	2.1	Telefonista	6.1
Analista de sistemas	1		
H			
Chefe de secção	2.1	Estagiário do 3.º ano	6.1
Programador	2.1	Continuo maior de 21 anos	7.2
Tesoureiro	2.1		
Guarda-livros	4.1		
I			
Secretário/a de direcção	4.1	Estagiário do 2.º ano	A-1
Correspondente de línguas estrangeiras	4.1		
Programador mecanográfico	4.1		
J			
Primeiro-escriturário	5.1	Estagiário do 1.º ano	A-1
Caixa	5.1		
Operador mecanográfico	5.1		
Estenodactil. de línguas estrangeiras	5.1		
L			
Segundo-escriturário	5.1	Continuo menor de 21 anos	7.2
Operador de máquinas de contabilidade	5.1	Servente de limpeza	7.2
Perfurador-verificador	5.1		
Cobrador	5.1 ou 6.1		
M			
Paquete de 16/17 anos		Paquete de 16/17 anos	A-1
N			
Paquete de 14/15 anos		Paquete de 14/15 anos	A-1
Depositado em 21 de Fevereiro de 1979, a fl. 14 do livro n.º 2, com o registo n.º 44/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.			

Acordo de adesão entre a Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Salvaterra de Magos e o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas

Acta

Aos 3 dias do mês de Janeiro de 1979, na sede do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, realizou-se uma reunião com a presença de representantes da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Salvaterra de Magos e das direcções dos Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas.

Pela Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Salvaterra de Magos foi referido que pretende celebrar acordo de adesão, aceitando o contrato colectivo de trabalho das instituições de crédito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1978, com a ressalva ao n.º 1 da cláusula 162.ª, que terá a seguinte redacção:

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 3.ª, terão efeitos desde 1 de Maio de 1978 exclusivamente as regras de reclassificação, a tabela de vencimentos, o regime de diuturnidades e as pensões de invalidez e sobrevivência.

Os Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas aceitam a adesão, mantendo o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas a reserva formulada no contrato colectivo de trabalho das instituições de crédito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1978.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Rui Eugénio Cordeiro.
António Mendes Matias.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 21 de Fevereiro de 1979, fl. 14 do livro n.º 2, com o n.º 45/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

CCTV da indústria hoteleira

CAPÍTULO I

Área e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1 —

2 — Para efeitos de aplicação deste CCTV, consideram-se representados pela Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P., os estabelecimentos hoteleiros do Estado, nos termos do despacho conjunto dos Secretários de Estado do Trabalho e do Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1978.

Cláusula 2.^a

(Classificação dos estabelecimentos)

.....

Cláusula 3.^a

(Início de vigência e duração do contrato)

.....

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

.....

Cláusula 5.^a

(Aprendizagem, conceito e duração)

.....

Cláusula 6.^a

(Mandaretes)

.....

Cláusula 7.^a

(Estágio: Conceito e duração)

.....

Adenda

16 — Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes observar-se-ão as seguintes normas:

A) Trabalhadores administrativos e de informática:

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de registo de dados, ope-

rador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto da admissão.

3 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

B) Trabalhadores metalúrgicos:

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos e findará quando o trabalhador completa 18 anos, sendo no entanto no mínimo de um ano.

2 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar o contrato de um praticante ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Os praticantes que já tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

C) Trabalhadores fogueiros:

Os chegadores, aprendizes ou ajudantes, terão de fazer exame para ascender à classe de fogueiro ao fim de três anos de prática.

D) Trabalhadores da construção civil e madeiras:

1 — O período de tirocínio será de dois anos.

2 — Findo este período os praticantes ascenderão ao 1.º escalão da categoria respectiva.

E) Trabalhadores do comércio:

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos, mas finda logo que o trabalhador atinja 18 anos de idade.

2 — Findo este período os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de caixeiro-ajudante ou de empregado de armazém.

Cláusula 8.^a

(Período de experiência)

1 — Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de quinze dias seguidos; porém, para as categorias dos níveis XII, XI e X e ainda para as categorias de chefe de *contrôle*, chefe de portaria, chefe de mesa, chefe de *barman*, chefe de *snack*, director de pensão e nas cantinas, para as categorias de encarregado e subencarregado e para a função de cozinheiro responsável pela confecção, podem os interessados estabelecer por acordo escrito e individual, um período superior, desde que não exceda sessenta dias.

4 — Só será considerado responsável pela confecção, nas cantinas, o cozinheiro que como tal seja contratado com inscrição expressa dessa função no contrato individual.

Cláusula 9.^a

(Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de carteira profissional ou cartão de aprendiz, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido de um destes títulos.

Cláusula 10.^a

(Contratos individuais de trabalho)

1 — Durante o período de experiência, têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato, segundo modelo que exemplificativamente se publica em anexo.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente, data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4 — A falta de elaboração, por escrito, do contrato de trabalho é sempre imputável à entidade patronal, a quem incumbe o ônus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 11.^a

(Organização do quadro de pessoal)

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal sem prejuízo, porém, das normas deste instrumento colectivo, designadamente quanto às densidades das várias categorias.

2 — A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 12.^a

(Acesso)

Adenda

5 — No entanto, e em especial para os grupos profissionais a seguir indicados, observar-se-á o disposto nas alíneas seguintes:

A) Telefonistas:

Os telefonistas de 2.^a ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

B) Administrativos:

I — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

2 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — Os escrivários de 3.^a e 2.^a ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

C) Metalúrgicos e metalomecânicos:

Os profissionais do 2.^o escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

D) Electricistas:

Os profissionais classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial, após dois anos de permanência na mesma categoria, serão promovidos a electricista pré-oficial e electricista oficial, respectivamente.

E) Trabalhadores do comércio:

1 — Após dois anos de permanência na categoria de caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.^a.

2 — Os caixeiros de 3.^a e de 2.^a, após três anos de permanência no respectivo escalão, ascendem automaticamente ao escalão superior.

F) Trabalhadores da construção civil e madeiras:

Os profissionais do 2.^o escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

G) Barbeiros e cabeleireiros:

O acesso às categorias de barbeiros e cabeleireiros apenas é permitido aos profissionais das categorias

imediatamente inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respetivo.

Cláusula 13.*

(Densidades das categorias)

Cláusula 14.*

(Densidades de aprendizes e estagiários)

Cláusula 15.*

(Densidades nas profissões não hoteleiras)

A) Administrativos:

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	-	1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções mínimas estabelecidas no quadro do n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % dos escriturários ou a um, no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada quinze profissionais de escritório, um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

7 — Quando existam mais de vinte e cinco profissionais de escritório, é obrigatória a existência de um director de serviços.

B) Metalúrgicos:

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundos	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

2 — Havendo mais de dez profissionais metalúrgicos, seguir-se-ão as mesmas proporções.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — As proporções mínimas fixadas no n.º 1 podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Nos estabelecimentos onde haja onze ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será classificado obrigatoriamente como chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos onde haja vinte ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50 % do total de oficiais metalúrgicos.

C) Fogueiros:

1 — Sempre que haja no quadro de um estabelecimento três ou mais profissionais fogueiros, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

2 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos fogueiros são acrescidas de 20 %.

D) Electricistas:

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Ajudante	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2

2 — Havendo mais de dez profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — Nos estabelecimentos com mais de três oficiais electricistas, pelo menos um terá de ser classificado como chefe de equipa.

5 — Nos estabelecimentos com mais de cinco oficiais electricistas, por cada cinco terá de haver um chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos com vinte ou mais trabalhadores electricistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número de aprendizes e ajudantes não poderá exceder 50 % do número de oficiais electricistas.

E) Comércio:

1 — Balcão.

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	-	1	1	2	2	3	3	3	4	5

- b) Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);*
- c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;*
- d) O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;*
- e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.*

2 — Armazéns:

- a) Quando existam até dez trabalhadores de armazém, um será classificado como fiel de armazém;*
- b) Quando existam de dez a quinze trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém;*
- c) Quando existam mais de quinze trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.*

F) Construção civil:

O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

G) Madeiras:

O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

2 — Nas empresas onde exista somente um oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a

Cláusula 16.^a

(Trabalhadores estrangeiros)

Sempre que uma empresa pretenda admitir um trabalhador estrangeiro, deverá comunicar ao sindicato os motivos justificativos dessa necessidade com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data prevista para o início do contrato.

Cláusula 17.^a

(Mapas de pessoal)

1 — As entidades patronais elaborarão anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço segundo o modelo oficial adoptado.

2 — O mapa será remetido, dentro do prazo previsto na lei, às entidades nela referidas.

3 — Será sempre enviado um exemplar deste mapa ao sindicato e à associação patronal respectivos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^a

(Deveres da entidade patronal)

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;*
- b) Passar-lhes no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado de onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;*
- c) Garantir-lhes todas as facilidades para o desempenho das tarefas e cargos sindicais;*
- d) Colocar um painel em local acessível no estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;*
- e) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da empresa entre si, com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos; ou, quando a empresa não disponha de sala própria, autorizar a utilização das instalações do estabelecimento, fora do seu período de funcionamento;*
- f) Consultar os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;*
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra os acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor.*

Cláusula 19.^a

(Cobrança da quotização sindical)

Cláusula 20.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;*
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;*
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço;*
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos*

- neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
 - f) Guardar segredo profissional;
 - g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
 - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
 - i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
 - j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho;
 - l) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado.

Cláusula 21.*

(Garantias dos trabalhadores)

1 — 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 este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona de actividade sem acordo deste;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 22.*

(Proibição de acordos entre entidades patronais)

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 23.*

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

Cláusula 24.*

(Obrigatoriedade do processo disciplinar)

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de noventa dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais trinta, quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial.

Cláusula 25.*

(Tramitação do processo disciplinar)

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando-lhe recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6 — Para a contagem dos prazos referidos nos n.os 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado e o domingo, nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

Cláusula 26.*

(Outras regras processuais)

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de dez, bem como a realização das diligências que requer tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 27.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a cinco dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, cinco dias e, em cada ano civil, o total de dez dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 28.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não desse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário, quando o mesmo lhe não pudesse ser exigido, nos termos da cláusula 42.º;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a quaisquer funções sindicais, de previdência ou comissão de trabalhadores;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 29.^a

(Presunção de abusividade)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparente de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 30.^a

(Indemnização pelas sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado, nos termos gerais do direito.

Cláusula 31.^a

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 32.^a

(Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1 — A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou o incumprimento dos prazos do processo disciplinar determinam a nulidade deste.

2 — A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3 — Sempre que a entidade patronal com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo, não poderá instaurá-lo, posteriormente, com base na mesma infracção.

Cláusula 33.^a

(Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1 — A acção disciplinar caduca no prazo de trinta dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar.

2 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de doze meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cessasse o contrato individual de trabalho.

3 — Para os efeitos desta cláusula a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de ins-

tauração ou com o auto de notícia, que deveão ser sempre comunicados por escrito ao trabalhadör.

Cláusula 34.*

(Execução da sanção)

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 35.*

(Período diário e semanal de trabalho)

Cláusula 36.*

(Intervalos no horário de trabalho)

Cláusula 37.*

(Horários especiais)

Cláusula 38.*

(Proibição de alteração do horário)

Cláusula 39.*

(Horário parcial)

Cláusula 40.*

(Trabalho de turnos)

Cláusula 41.*

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções de chefia ou direcção, desde que nissas acordem.

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao Ministério do Trabalho, o qual colherá o parecer do respectivo sindicato.

3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos

níveis XII, XI ou X, terá direito a um prémio de 20% calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

Cláusula 42.*

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho extraordinário será registado em livro próprio.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de cento e oitenta horas extraordinárias.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, as entidades patronais tenham obtido autorização prévia da Direcção-Geral do Trabalho.

Cláusula 43.*

(Retribuição de horas extraordinárias)

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

3 — A retribuição mensal para efeitos do número anterior engloba a remuneração pecuniária base e a alimentação.

Cláusula 44.*

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte e quatro horas de um dia e as sete do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no conjunto dez ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25%.

4 — Nos estabelecimentos de restaurantes, cafés e similares, com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

5 — Se, além de nocturno, o trabalho for extraordinário, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

7 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração líquida mensal.

8 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 69.*

Cláusula 45.*

(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1 — Em todos os estabelecimentos é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2 — As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de cinco anos.

3 — Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 46.*

(Mapas de horário de trabalho)

Cláusula 47.*

(Local de trabalho em cantinas)

1 — Nas cantinas de concessão podem os trabalhadores ser transferidos para qualquer estabelecimento situado num raio de 30 km, contados a partir do local da sua residência, desde que exista motivo grave e devidamente justificado.

2 — Consideram-se motivos graves, justificativos da transferência do trabalhador, entre outros, os seguintes:

a) A existência de litígio entre a concedente e a concessionária, sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que aquela imponha a transferência do trabalhador;

- b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho com os colegas;
- c) Excesso de mão-de-obra por diminuição, notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma.

3 — À empresa fica, neste caso, a obrigação de custear as despesas de transporte ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 48.*

(Deslocações de trabalhadores de cantinas e refectórios)

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho, o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro, avião, ou 0,25 do preço por litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos da despesa.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 49.*

(Descanso semanal)

Cláusula 50.*

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como extraordinário e remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento será feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido.

3 — Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exacto de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$rd = \frac{Rm}{30} \times 2$$

sendo:

rd = remuneração diária

Rm = remuneração mensal

4 — O profissional que trabalhar no descanso semanal terá direito a gozar posteriormente idêntico período de descanso.

5 — Deste período, será sempre gozado um dia completo num dos três dias imediatos; o período excedente poderá ser gozado em momento posterior, desde que nisso acordem os interessados.

6 — Se por razões ponderosas e inamovíveis o trabalhador não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como extraordinário.

Cláusula 51.*

(Feriados)

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como extraordinário e remunerado nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

Feriado municipal da localidade ou distrital, quando aquele não exista;

Terça-feira de Carnaval.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar no dia 1 de Maio; no entanto, em relação aos hotéis, pousadas, casinos, pensões, cantinas, abastecedoras de aeronaves e cantinas de estabelecimentos que não paralisem a sua actividade, o funcionamento dos serviços será garantido com o máximo de metade do respectivo pessoal.

Cláusula 52.*

(Funcionamento nos feriados)

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 53.*

(Princípios gerais)

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro.

4 — Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, nos meses de Outubro ou Novembro, se a entidade patronal não lhas conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozá-las-á no primeiro trimestre do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retribuição correspondente a esse período.

6 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.*

(Duração das férias)

1 — O período de férias, independentemente da antiguidade, é sempre de trinta dias.

2 — Os trabalhadores sazonais e eventuais e aqueles cujo contrato tenha duração inferior a um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 55.*

(Encerramento do estabelecimento para gozo de férias)

Pode a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

Cláusula 56.*

(Escolha da época de férias)

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo compete à entidade patronal mar-

cá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

2 — A entidade patronal deve elaborar sempre, e até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

Cláusula 57.^a

(Retribuição das férias)

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, sendo incluídos no seu cálculo a remuneração pecuniária base, a alimentação, o prémio de línguas e o suplemento de isenção de horário de trabalho, quando a ele haja lugar.

2 — Na retribuição das férias o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere a cláusula 44.^a sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — No caso de o trabalhador ter direito a retribuição mista, será integrada na retribuição das férias $\frac{1}{12}$ das comissões dos últimos doze meses.

Cláusula 58.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação e do suplemento da cláusula 44.^a

2 — Quando no ano da cessação do contrato o trabalhador haja recebido o subsídio de férias por inteiro, ou em montante superior ao que proporcionalmente lhe seria devido em função do tempo de trabalho desse ano, não é permitido à entidade patronal deduzir ou compensar o excesso.

Cláusula 59.^a

(Momento do pagamento)

A remuneração das férias e o respectivo subsídio serão pagos adiantadamente.

Cláusula 60.^a

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que o trabalhador se encontre, por motivo de doença, parto ou acidente comprovado, impossibilitado de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível, e uma vez obtida dos serviços médico-sociais a alta respectiva.

2 — Se qualquer das situações referidas no número anterior ocorrer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo dessa situação, na forma acordada entre a entidade patronal e o trabalhador, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova das situações previstas no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *controle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 61.^a

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

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 da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 62.^a

(Violação do direito de férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, pagará ao trabalhador a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 63.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 64.^a

(Noção)

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores serão considerados somando os tempos respectivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

3 — Exceptuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos que não excedam por mês sessenta minutos.

4 — Quando o horário diário não tenha duração uniforme as ausências parciais contam-se pelo período diário de maior duração.

Cláusula 65.^a

(Tipo de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, pais, filhos, avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical e de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até dez dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a seis anos;
- g) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) As prévias e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas a que se refere a alínea f) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais do que um trabalhador por cada cinco e não mais do que um trabalhador nas secções até cinco trabalhadores.

Cláusula 66.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 67.^a

(Participação e justificação da falta)

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, no prazo de dez dias.

Cláusula 68.^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) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e f) do n.º 2 da cláusula 65.^a;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 69.*

(Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = Rd$$

sendo:

RM=remuneração mensal;
Rd=remuneração diária.

Cláusula 70.*

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 71.*

(Momento e forma de descontos)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 72.*

(Licença sem retribuição)

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — Quando o período de licença ultrapasse trinta dias, aplica-se o regime da suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 73.*

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de trinta dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das par-

tes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de dez dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

Cláusula 74.*

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 75.*

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VII

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 76.*

(Critério de fixação de remuneração)

Cláusula 77.*

(Abono para faltas)

Cláusula 78.*

(Lugar e tempo de cumprimento)

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 79.*

(Subsídio de Natal)

1 — Na época do Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 80.*

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período a que corresponde a retribuição, descriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 81.*

(Partidos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 82.*

(Polivalência de funções)

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 83.*

(Vencimentos mínimos)

Cláusula 84.*

(Garantia do aumento mínimo)

Cláusula 85.*

(Prémio de conhecimento de línguas)

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 86.*

(Princípio do direito à alimentação)

1 — Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão ou categoria e o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3 — Nos estabelecimentos mistos de *snack/pastelaria*, de *café/snack-bar*, nos *snacks* ou serviço de cafeteria, estabelecimentos exclusivamente de serviço de bandeja e outros onde não se confeccionem ou sirvam refeições, relativamente aos trabalhadores a quem não seja fornecida a alimentação em espécie em 1 de Outubro de 1978, a entidade patronal pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os estabelecimentos nele referidos que forneçam em 1 de Outubro de 1978 a alimentação em espécie a todos os trabalhadores.

Cláusula 87.*

(Refeições que constituem a alimentação)

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm sempre direito a duas refeições principais e a uma refeição ligeira, conforme o seu horário de trabalho.

3 — A ceia simples é devida aos trabalhadores que tenham actividades entre as 23 e a 1 hora da manhã.

4 — A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

Cláusula 88.*

(Composição das refeições)

As refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite ou chá, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sanduíches de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, pão, 3 dl de vinho ou uma cerveja ou um refrigerante ou água mineral ou leite, fruta ou doce.

Cláusula 89.^a

(Alimentação especial)

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 1 da cláusula 92.^a

Cláusula 90.^a

(Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal)

1 — A entidade patronal, ou os seus representantes directos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal e do chefe de cozinha;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou cozinheiro do pessoal.

3 — De dois em dois dias, deve o chefe de cozinha, ou o cozinheiro do pessoal, elaborar e afixar, em local visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá sempre que possível obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — A inobservância dos requisitos de confecção referidos nos n.ºs 2 e 4 obriga as entidades patronais a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

6 — O pessoal tomará as suas refeições no refeitório único ou no local para esse fim destinado, que deverão reunir, obrigatoriamente, condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio.

Cláusula 91.^a

(Tempo destinado às refeições)

1 — As horas das refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constantes do mapa do horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras, e de trinta minutos, para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente

anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não é obrigado a permanecer no local de trabalho.

4 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser fornecido até às 11 horas.

Cláusula 92.^a

(Valor pecuniário da alimentação)

1 — Para todos os efeitos desta convenção, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

A	Refeições completas por mês	900\$00
	Refeições avulsas:	
B	Pequeno-almoço	15\$00
	Ceia simples	30\$00
	Almoço, jantar e ceia completa ...	50\$00

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie será substituída pelo valor da tabela A, que acrescerá à remuneração pecuniária de base.

3 — Nos casos de dieta e férias, mas sem prejuízo do disposto na cláusula 93.^a, a substituição far-se-á também pelo valor da tabela A.

Cláusula 93.^a

(Alimentação nas férias e em dias de descanso semanal)

1 — Os trabalhadores que adquiram o direito à alimentação em espécie podem, no período das suas férias, optar em continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

2 — Também nos dias de descanso semanal podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas, se não o fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

Cláusula 94.^a

(Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador)

Nos casos não referidos na cláusula anterior e sem prejuízo do disposto na cláusula 86.^a, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie a que tenham direito por facto que não lhes seja imputável, esta ser-lhes-á substituída pelos valores da tabela B da cláusula 92.^a, ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

Cláusula 95.*

(Alguns casos especiais)

1 — Nas cantinas de concessão os trabalhadores só têm direito a receber em espécie as refeições servidas ou confeccionadas aos trabalhadores da concessionária, devendo os demais ser substituídos de acordo com a cláusula 94.*

2 — Relativamente aos empregados de escritório dessas cantinas que prestem serviço fora do local da confecção ou consumo das refeições, a alimentação será substituída pelo equivalente pecuniário da tabela A da cláusula 92., salvo se os mesmos trabalhadores, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

3 — No caso do número anterior, pode a empresa satisfazer o valor da alimentação, excepto no período de férias, através de senhas diárias de refeição, intransmissíveis, a utilizar em restaurantes próximos do local de trabalho indicados por aquela.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 96.*

(Não dedutibilidade do valor do alojamento)

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 97.*

(Garantia do direito ao alojamento)

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a sua fruição ser retirada ou agravada..

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO VIII

Serviços extras

Cláusula 98.*

(Definição e normas especiais dos serviços extras)

1 — É considerado serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer

serviço extra, devendo sempre que possível utilizar o serviço de recrutamento do Sindicato.

Cláusula 99.*

(Retribuição mínima dos «extras»)

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 100.*

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 101.*

(Cessação por mútuo acordo)

1 — Salvo as hipóteses de simulação ou fraude às cláusulas deste contrato, é sempre lícito às partes revogar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2 — O acordo revogatório constará, obrigatoriamente, de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas desse acordo onde se declare 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 cargo.

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

Cláusula 102.*

(Caducidade)

1 — A caducidade do contrato de trabalho ocorre, nos termos gerais de direito, designadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador pres-

- tar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, ou por invalidez ou velhice.

2 — A impossibilidade superveniente de a empresa receber a prestação de trabalho, mesmo no caso de falência, só se verifica no caso de encerramento total e definitivo do estabelecimento.

3 — A reforma só é operante, para efeitos de caducidade, a partir do momento da concessão da pensão ao trabalhador.

Cláusula 103.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá pôr termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui, em geral, justa causa todo o facto ou circunstância imputável, subjectiva ou objectivamente, a qualquer das partes que torne absolutamente impossível a manutenção da relação de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para os efeitos desta cláusula, imputáveis objectivamente a esta.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

Cláusula 104.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir cinco dias consecutivos ou dez interpolados num período de um ano;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalho;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Quando o trabalhador perfaça cinco dias de faltas seguidas não justificadas considera-se que abandonou o lugar.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

Cláusula 105.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- g) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 106.^a

(Método de verificar a justa causa)

1 — O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar.

2 — Também a invocação de abandono do lugar do trabalhador só poderá ser feita relevantemente desde que conhecido e provado em processo disciplinar.

Cláusula 107.^a

(Suspensão do despedimento)

1 — Quando a entidade patronal decida o despedimento com parecer discordante da comissão de trabalhadores, o trabalhador pode pedir a sua suspensão no tribunal competente.

2 — De igual faculdade goza o trabalhador sempre que na respectiva empresa não exista comissão de trabalhadores por impossibilidade legal.

3 — O tribunal, nos termos da lei, decretará a suspensão se, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva de justa causa do despedimento invocada.

4 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretados ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se este for julgado improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se, e enquanto, o caso estiver pendente de conciliação.

5 — Sendo dado provimento ao pedido de suspensão do despedimento, o trabalhador deve reiniciar a sua actividade até dez dias após a notificação da decisão.

Cláusula 108.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1 — Quando a rescisão declarada pela entidade patronal seja nula por quaisquer dos fundamentos referidos na cláusula 32.^a, a relação de trabalho manter-se-á para todos os efeitos.

2 — Nesse caso, além da integração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, o trabalhador receberá todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

Cláusula 109.^a

(Substituição da reintegração por indemnização)

1 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

2 — Para os efeitos do número anterior, o primeiro ano de trabalho considera-se completo.

Cláusula 110.^a

(Proibição da rescisão sem justa causa, ainda que com pré-aviso)

1 — É proibido à entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, ainda que com pré-aviso.

2 — Ainda que o trabalhador aceite o pré-aviso e a correspondente compensação, não pode a denúncia ser convolada para mútuo acordo, pelo que será nula com as consequências legais constantes da cláusula 108.^a

Cláusula 111.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa)

1 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à entidade patronal, o trabalhador comunicar-lhe-á esta sua vontade por forma inequívoca.

2 — Quando o trabalhador tome a iniciativa da rescisão invocando validamente justa causa, receberá uma indemnização calculada nos termos da cláusula 109.^a

Cláusula 112.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa)

1 — Pode o trabalhador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa desde que comunique essa vontade à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de dois meses, ou, se tiver menos de dois anos completos de serviço, de um mês.

2 — O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for total ou parcialmente cumprido, será substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

3 — O aviso prévio não é exigível quando, não querendo optar pela suspensão do contrato, o trabalhador prefira rescindi-lo pela necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

Cláusula 113.^a

(Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Em particular nos casinos, cantinas de concessão e outros estabelecimentos geridos neste regime, quando haja simples substituição da concessionária ou da entidade patronal exploradora, quer por iniciativa sua, quer da proprietária ou entidade de que depende a concessão ou exploração, os contratos de trabalho continuarão com a nova entidade exploradora, salvo quando hajam cessado nos termos da parte final do número anterior.

3 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para os efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

4 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

5 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 109.^a, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

6 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre a antiga e a nova entidade, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

CAPÍTULO X

Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 114.*

(Trabalho de mulheres)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, são direitos especiais das mulheres:

- a) Ser dispensada, quando o requeira e justifique, de prestar trabalho extraordinário;
- b) Ser dispensada, aquando dos ciclos fisiológicos, até dois dias em cada mês; só quando a ausência for de dois dias completos haverá lugar a remuneração, que corresponderá a um dia;
- c) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de meia hora, acumuláveis, para aleitação dos filhos, pelo prazo de nove meses após o parto, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou prejuízo da antiguidade;
- d) Ir às consultas durante o período da gravidez, até quatro horas em cada mês, dentro do seu horário, sem perda da retribuição normal;
- e) Ser transferida durante o período de gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- f) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às vinte horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário.

Cláusula 115.*

(Licença no período de maternidade)

1 — É também direito das mulheres faltar durante noventa dias no período da maternidade, sem prejuízo das férias e antiguidade.

2 — Desses noventa dias, sessenta deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente, após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados total ou parcialmente antes ou depois dele.

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

4 — Sobrevindo um aborto ou um parto de nado-morto, a licença será no máximo de trinta dias.

5 — A trabalhadora, quando o requeira, pode acumular o gozo de férias com a licença de parto.

Cláusula 116.*

(Trabalho de menores)

Aos menores de dezoito anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

Cláusula 117.*

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário, para frequentar as aulas e sem perda de remuneração, uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2 — Em cada ano lectivo, e para efeito de exames, os trabalhadores estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por cinco dias, além dos necessários para efectuar provas de exame.

3 — Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode, também, a entidade patronal, sempre que julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XI

Da previdência e abono de família

Cláusula 118.*

(Contribuições)

1 — Em matéria de previdência e abono de família, as entidades patronais e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção contribuição para a respectiva caixa de previdência, nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos, acrescidos do valor atribuído à alimentação, nos termos desta convenção.

Cláusula 119.*

(«Contrôle» das contribuições)

As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da previdência, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito ou pelo delegado sindical.

CAPÍTULO XII

Serviços sociais e de saúde

Cláusula 120.*

(Higiene e segurança)

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 121.*

(Condições de asseio dos locais de trabalho)

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 122.*

(Iluminação)

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores 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.

Cláusula 123.*

(Lavabos)

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir, também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiênico e com divisórias que lhe assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 124.*

(Vestiários)

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 125.*

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 126.*

(Primeiros socorros)

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

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

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

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

Cláusula 127.*

(Infantários)

A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o permita e justifique.

Cláusula 128.*

(Sala de convívio)

Nas empresas com mais de cem trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

CAPÍTULO XIII

Penalidades

Cláusula 129.*

(Multas)

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas nesta convenção será punido nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Da actividade sindical

SEÇÃO I

Actividade sindical na empresa

Cláusula 130.*

(Direito à actividade sindical)

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

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

3 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas nos termos da lei.

Cláusula 131.*

(Dirigentes sindicais)

I — Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva.

2 — Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

Cláusula 132.*

(Tarefas sindicais)

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 130.*, 131.* e alínea c) do n.º 2 da cláusula 65.*, as entidades patronais são obrigadas a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho de tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2 — A comunicação prevista no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de dez dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3 — As faltas a que se refere o n.º 1 desta cláusula serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a cinco dias, estar simultaneamente ausentes mais do que dois trabalhadores por empresa.

SECÇÃO II

Nomeação de delegados e seus direitos

Cláusula 133.*

(Identificação dos delegados)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 134.*

(Proibição de transferência dos delegados sindicais)

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

Cláusula 135.*

(Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a oito por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

Cláusula 136.*

(Cedência de instalações)

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

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

Cláusula 137.*

(Informação sindical)

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

SECÇÃO III

Direito de reunião dos trabalhadores na empresa

Cláusula 138.*

(Reuniões fora do horário normal)

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

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público.

Cláusula 139.*

(Reuniões durante o horário normal)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se du-

rante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula 138.^a

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

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

SECÇÃO IV

Comissão sindical de empresa

Cláusula 140.^a

(Atribuições)

Aos delegados sindicais ou à comissão sindical compete zelar pelo cumprimento das normas desta convenção.

Cláusula 141.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma e outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar fora das horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do disposto na cláusula 135.^a

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões, desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 142.^a

(Indumentárias)

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais na indústria.

2 — A escolha do tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso.

4 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargo da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

Cláusula 143.^a

(Favorabilidade global)

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis.

Cláusula 144.^a

(Normas de integração dos trabalhadores fabris de pastelaria)

1 — Exceptuam-se do disposto no n.º 2 da cláusula 92.^a os trabalhadores fabris de pastelaria em serviço nos estabelecimentos similares, a quem, embora nas condições ali previstas, será acrescida à remuneração pecuniária base a seguinte quantia:

- a) 600\$, a partir de 1 de Outubro de 1978;
- b) 720\$, a partir de 1 de Abril de 1978;
- c) Igualização em relação aos restantes trabalhadores abrangidos por esta convenção no início da vigência do próximo contrato.

2 — Em relação à equivalência pecuniária do valor das refeições, quando consideradas isoladamente, será aplicada uma tabela proporcional entre os valores referidos nos n.ºs 1 da cláusula 92.^a e desta cláusula.

3 — Relativamente ao disposto na cláusula 89.^a e no n.º 3 da cláusula 92.^a, aos trabalhadores fabris de pastelaria aplicar-se-ão os montantes previstos no n.º 1 desta cláusula.

4 — As trabalhadoras fabris de pastelaria classificadas como «encarregadas» são reclassificadas em «3.º pasteleiro» (nível VI) a partir de 1 de Outubro de 1978.

5 — Os trabalhadores fabris de pastelaria classificados como «auxiliares masculinos» são reclassificados em «estagiários de pastelaria com mais de dois anos» (nível IV), com efeitos a partir de 1 de Outubro de 1978.

6 — As trabalhadoras fabris de pastelaria classificadas como «auxiliares femininos» são reclassificadas em «estagiários de pastelaria até dois anos» (nível III), com promoção, em 1 de Abril de 1980, a «estagiários de pastelaria com mais de dois anos» (nível IV).

7 — As trabalhadoras fabris de pastelaria classificadas em «operária de 1.º» e em «operária de 2.º» são reclassificadas em «estagiário de pastelaria com mais de dois anos» (nível IV), com efeitos a partir de 1 de Outubro de 1978.

8 — Os trabalhadores fabris de pastelaria classificados em «aspirantes» são reclassificados em «aprendizes de pastelaria» em inteira correspondência com o tratamento contratual estabelecido para estes.

Cláusula 145.*

(Comissão paritária)

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de trinta dias após o início de vigência deste CCT, e a manter em funcionamento permanente, uma comissão paritária cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta convenção, quando tomadas por unanimidade e logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 146.*

(Atribuição das categorias profissionais)

Nenhuma outra classificação ou categoria, além das previstas no anexo I, pode ser atribuída aos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

Cláusula 147.*

(Revogação da regulamentação anterior)

Com a entrada em vigor desta convenção ficam revogadas todas as anteriormente negociadas que vinculam as partes contratantes.

Cláusula 148.*

(Alteração da numeração de cláusulas publicadas no «Boletim do Trabalho e Emprego», n.º 41, de 8 de Novembro de 1978)

As cláusulas abaixo indicadas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, referentes à primeira parte do CCTV para a Indústria Hoteleira e Similares, mantendo a mesma epígrafe e a mesma redacção, são remuneradas do seguinte modo:

Cláusula 8.* «Estágio: conceito e duração» — é renumerada em cláusula 7.*;

Cláusula 17.* «Acesso» — é renumerada em cláusula 12.*;
Cláusula 10.* «Densidades das categorias» — é renumerada em cláusula 13.*;
Cláusula 9.* «Densidades de aprendizes e estagiários» — é renumerada em cláusula 14.*;
Cláusula 23.* «Cobrança da quotização sindical» — é renumerada em cláusula 19.*;
Cláusula 38.* «Período diário e semanal de trabalho» — é renumerada em cláusula 35.*;
Cláusula 39.* «Intervalos no horário de trabalho» — é renumerada em cláusula 36.*;
Cláusula 40.* «Horários especiais» — é renumerada em cláusula 37.*;
Cláusula 41.* «Proibição de alteração do horário» — é renumerada em cláusula 38.*;
Cláusula 42.* «Horário parcial» — é renumerada em cláusula 39.*;
Cláusula 43.* «Trabalho de turnos» — é renumerada em cláusula 40.*;
Cláusula 49.* «Mapas de horário de trabalho» — é renumerada em cláusula 46.*;
Cláusula 50.* «Descanso semanal» — é renumerada em cláusula 49.*;
Cláusula 75.* «Critério da fixação de remuneração» — é renumerada em cláusula 76.*;
Cláusula 76.* «Abono para faltas» — é renumerada em cláusula 77.*;
Cláusula 84.* «Polivalência de funções» — é renumerada em cláusula 82.*;
Cláusula 81.* «Vencimentos mínimos» — é renumerada em cláusula 83.*;
Cláusula 82.* «Garantia do aumento mínimo» — é renumerada em cláusula 84.*;
Cláusula 83.* «Prémio de conhecimento de línguas» — é renumerada em cláusula 85.*;
Cláusula 97.* «Retribuição mínima dos extras» — é renumerada em cláusula 99.*

ANEXO I

(Tabelas de vencimentos mínimos; notas às tabelas e níveis de remuneração)

Adenda

Níveis de remuneração

Nível X:

Técnico industrial.
Chefe de manutenção de golf.

Nível VI:

Empregado de armazém.

Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista.
Indiferenciado de serviços técnicos.
Servente de cargas e descargas.

Nível III:

Praticante de armazém.

ANEXO II
(Equiparações profissionais)

ANEXO III

(A — Quadro de densidades especiais
e B — Quadro de densidades mínimas)

ANEXO IV
(Definição técnica das categorias)

ADENDA

	N. R.	N. Q.
12 — Economato
12 — Ajudante de despenseiro/cavista ...	V	7.2
...
24 — Serviços técnicos
A)
5 — Indiferenciado de serviços técnicos	V	7.2
...
G) Garagens:
9 — Servente de cargas e descargas	V	7.2
...
I) Técnicos de desenho:
4 — Substituir desenhador-coordenador por técnico industrial	X	2.2

12 — Economato

Ajudante de despenseiro/cavista. — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusiva-

mente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras tarefas à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção.

Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

24 — Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico:

Indiferenciado de serviços técnicos. — É o trabalhador maior de 18 anos que, sem qualquer qualificação profissional, nas empresas com oficinas constituidas de manutenção e serviços técnicos, se ocupa da movimentação de cargas e descargas de material e das limpezas dos locais de trabalho; auxilia no manuseamento e transporte de materiais os trabalhadores especializados do respectivo sector.

G) Garagens:

Servente de cargas e descargas. — É o trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas nos veículos de carga e recebe e distribui volumes ao serviço dos utentes dos transportes.

ANEXO V

Níveis de qualificação

Adenda

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).
7.1 — Administrativos, comércio e outros.

Indiferenciado de serviços técnicos.

Servente de cargas e descargas.

7.2 — Produção.

Ajudante de despenseiro/cavista.

ANEX

Firma _____

Nome do estabelecimento _____

Actividade _____ Classe _____

Seções _____

Local _____

Abertura às _____ horas e encerramento às _____ horas

(4) Ou data de nascimento, se tiver menos de 18 anos.

(a) Ou data de nascimento, se tiver menos de 10 anos.
(b) Com ou sem (ou hora de Início). Nas isenções de horário e nas autorizações indicar em «Observações» a data (actualizada) do despacho, número do ofício e ano.

(c) Quando haja lugar a horário de mútuo acordo, deve ser expresso nas «Observações» e rubricado pelo próprio e pelo delegado sindical.

Pela firma:

A Gerência

Sela

_____ , _____ de _____ de 19____

Assinatura

ANEXO VII

(Contrato de trabalho)

O abaixo assinado (nome) ..., função (a) ..., da firma ..., com sede em ..., proprietária do estabelecimento (nome) ..., (morada) ..., com a classificação de ..., declara que empregou ao seu serviço

...

(nome do trabalhador)

Data de nascimento ..., morada ...

Período de experiência ...

Local de trabalho ...

Funções ...

Categoría ...

Horário ...

Descansos semanais ...

Remuneração ... e (b) ...

Data de admissão ...

Assinaturas e carimbo

(a) Proprietário ou gerente.

(b) Alimentação, alojamento, etc.

ANEXO VIII

(Denominação das empresas e serviços a que se reporta a cláusula 1.º)

Hoteis, pensões, pousadas, estalagens, moteis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, complexos turísticos, clubes, campos de golf, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, parques de campismo e turismo, restaurantes, em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; boateins, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés e *boîtes*; salões de bilhares e outros jogos; abastecedoras de aeronaves (*catering*) e preparadores; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, outros meios de transporte, ao domicílio, de banquetes, recepções, beberetes e outras refeições colectivas; refeitórios e cantinas; pastelarias, cafetarias, confeitorias, salões e casas de chá e leitarias; refeitórios e cantinas de clubes ou de quaisquer colectividades culturais e recreativas, de estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações, que sejam ou venham a ser adoptadas.

Lisboa, 2 de Novembro de 1978.

Pela União das Associações de Hotelaria e Similares do Sul:

Mário de Sousa.
José António Benito Garcia.

Pela Associação dos Hotéis do Centro e Sul de Portugal:

Vasco Valle.
José António Benito Garcia.

Pela Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal:

Evaristo Borges.
Mário Gonçalves Pereira.

Pela Associação dos Industriais de Hotelaria e Similares do Algarve:

Mário da Cruz Anjos e Jesus
Lourenço José Simões.

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos do Distrito de Lisboa:

Laurindo Pires Filipe.
Arnaldo Gonçalves Filipe.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares.

(Assinatura ilegível.)

Pela Enatur — Empresa Nacional de Turismo, E. P.:

Fernando Luís Brazão Gonçalves.
Sérgio Manuel da Palma Brito.

Pela Alimentecónica — Sociedade de Orientação e Técnica Alimentar, Lda.

Raul Alberto de Sousa Corte Real.

Pelo Itau — Instituto Técnico de Alimentação Humana, Lda.:

Maria Arminida Gonçalves.

Pela Gertal — Companhia Geral de Restaurantes e Alimentação, S. A. R. L.:

Antônio José Picanço dos Santos.

Pela Eurest Portugal:

Gerard Georges.
Marie Jeanne.

Pela Carrá — Representações e Empreendimentos Comerciais, S. A. R. L.:

José Augusto Saraiva Barreto.

Pela Sociedade Abastecedora de Aeronaves, Lda.:

Maria Irene Antunes Ribeiro Paula da Cunha.

Pela Marriot de Portugal:

João Carlos.
Jean Claude Boin.

Por Mourão da Costa Campos:

Norberto Augusto Seixas.

Por Sinal Mais:

Norberto Augusto Seixas.

Por Redvendas:

Mário Pardal

Pela Comissão Administrativa para as Empresas Turísticas do Algarve:

Mário da Cruz Anjos e Jesus.
Lourenço José Simões.

Depositado em 21 de Fevereiro de 1979, a fl. 14 do livro n.º 2, com o n.º 46/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e outras
e a Feder. Regional dos Sind. de Profissionais de Escritório do Norte e outros**

Cláusula 2.º

(Vigência do contrato)

1 — Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido por lei imperativa, quer em relação a tabelas salariais e mais cláusulas pecuniárias, quer em relação às suas restantes cláusulas, o presente CCT tem a duração de doze meses a contar de cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas a validade das tabelas salariais conta-se a partir de 1 de Setembro de 1978, salvo as da produção de filmes, cuja validade se conta a partir de 1 de Janeiro de 1979.

2 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciar quer a tabela salarial e cláusulas pecuniárias quer as restantes cláusulas e condições com a antecedência mínima de sessenta dias sobre a data dos seus termos inicial ou sucessivo.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, ou seja, para efeitos de denúncia, quer da tabela salarial e cláusulas pecuniárias, quer das restantes cláusulas e condições, fica expressamente estabelecido que os termos de validade são automaticamente renovados por dois períodos sucessivos de sessenta dias cada um.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3 entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária da proposta de revisão do contrato colectivo de trabalho, devidamente fundamentada nos termos da lei.

5 — No caso de denúncia em tempo, as cláusulas e condições do anterior contrato vigorarão até à publicação, em termos legais, do novo contrato colectivo de trabalho.

6 — A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação de qualquer das propostas.

7 — Não havendo denúncia, consideram-se automaticamente renovadas as cláusulas e condições susceptíveis de revista nos termos legais, sendo que em relação a todas as tabelas, cláusulas e condições a sua renovação será pelos períodos mínimos fixados na lei.

Cláusula 3.º

(Princípios gerais de ingresso na profissão)

4 — Só podem ser admitidos indivíduos com mais de 16 anos de idade e que possuam, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória relativa à sua idade e as habilitações mínimas relativas à profissão, excepto, e no concernente à idade, em relação aos trabalhadores da exibição, em que a idade mínima de ingresso na profissão é de 18 anos, assim como para os cobradores, porteiros e guardas.

Cláusula 5.º

(Período experimental)

O trabalhador será admitido, em princípio, por um período de experiência de quinze dias, quer o contrato de trabalho seja a tempo permanente, quer a prazo.

Cláusula 8.º

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento e seja comunicada ao sindicato.

2 — No caso de o trabalhador admitido para efeitos de substituição continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituir, deve a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão temporária.

Cláusula 8.º-A

(Contrato de trabalho a prazo)

1 — É admissível o contrato de trabalho a prazo.

2 — Os contratos a prazo devem obedecer aos princípios, condições e regras de excepcionalidade estipulados na lei.

Cláusula 9.º

(Transmissão de estabelecimentos)

1 — No caso de transmissão de estabelecimento, a posição dos trabalhadores que no mesmo exercam a sua actividade e relativamente aos contratos de trabalho transmite-se ao adquirente, mantendo-se as categorias, vencimentos e demais regalias, incluindo a antiguidade, sem prejuízo do disposto no § 2.º do n.º 6 desta cláusula.

§ 1.º Para os efeitos do disposto no número anterior, entende-se por transmissão toda e qualquer cessão de exploração, qualquer que seja a respectiva forma, incluindo a rescisão da exploração feita ao cessionário pela entidade proprietária.

§ 2.º Considera-se ainda transmissão quando a entidade exploradora cesse a exploração do estabelecimento, ainda que tenha ocorrido a sua dissolução e desde que o estabelecimento passe a ser explorado directamente por qualquer sócio da anterior exploradora ou cessionário ou por uma entidade de que aquele ou aqueles façam parte, salvo se a dissolução tiver ocorrido por declaração de falência judicial.

2 — O transmissário e ou o adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as

obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão, desde que a entidade adquirente cumpra com o disposto no número seguinte, ou, em caso contrário, até um ano após os interessados terem tomado conhecimento da transmissão.

3 — Os trabalhadores devem ser avisados pelo adquirente nos quinze dias anteriores à transacção, por meio de aviso afixado nos locais de trabalho, da transmissão do estabelecimento e de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento, por meio de carta registada com aviso de recepção.

5 — Da transmissão deve também ser dado conhecimento ao sindicato, por meio de carta registada.

6 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores uma indemnização apurada nos termos da lei, excepto quanto aos trabalhadores que a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantido, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos adquiridos na firma que cessou a actividade.

§ 1.º No caso de transferência prevista no número anterior, deverá ser remetido imediatamente ao profissional, com cópia para o sindicato, documento autenticado pela entidade patronal, garantindo a manutenção de todas as regalias.

§ 2.º Existindo várias convenções colectivas de trabalho aplicáveis, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

7 — Na hipótese de falência, aplicar-se-á o consignado na lei.

Cláusula 13.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias, sem prejuízo do período de menor duração que já esteja a ser praticado em cada um dos sectores de actividade abrangidos por este CCT.

2 — Excepcionalmente e apenas para aplicação a estabelecimentos qualificados como cinemas e teatros com funcionamento não diário, ou seja, sem ser durante os sete dias da semana, ou com funcionamento diário mas inferior a oito horas, admite-se que os profissionais da exibição sejam remunerados por sessão, nos termos das condições referidas no anexo II-C.

§ 1.º Para estes efeitos, considera-se que a duração da sessão nos estabelecimentos com funcionamento não diário é, no mínimo, de três horas.

§ 2.º Nos estabelecimentos que funcionem diariamente mas por períodos inferiores a oito horas, a duração da sessão é, no mínimo, de quatro horas.

§ 3.º Ficam salvaguardadas as situações decorrentes de contratos ajustados por sessão com profissionais da exibição nos estabelecimentos que laborem diariamente e durante oito horas. Nestes casos, a remuneração por sessão não poderá ser inferior a quatro horas.

§ 4.º Não obstante o disposto nos parágrafos anteriores, nos dias em que os trabalhadores laborem durante o período normal de oito horas serão os mesmos remunerados pela aplicação do factor $\frac{1}{30}$ à retribuição base mensal, qualquer que seja o número de sessões realizadas nesses dias, o que significa que, neste caso, o pagamento não é atribuível às sessões isoladamente consideradas mas sim ao período normal de trabalho.

§ 5.º Se a laboração de certo estabelecimento de cinema ou teatro se processar habitualmente por forma irregular, ou seja, com aumento ou diminuição de dias de exploração ou de sessões realizadas, ou até de encerramento temporário em determinadas épocas do ano, os trabalhadores que laborem à sessão serão remunerados tendo em conta o que se estabelece nos parágrafos precedentes, aplicando-se os diferentes factores previstos no anexo II-C, conforme os casos.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a noventa minutos, nem superior a duas horas, para além de três até ao limite de cinco horas de trabalho consecutivo.

§ 1.º Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período mínimo de descanso estabelecido no mesmo número poderá ser fixado pela entidade patronal em sessenta minutos.

§ 2.º Por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão ser estabelecidos dois períodos de descanso, desde que a sua duração total não exceda duas horas.

4 — Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

5 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

6 — O regime de trabalho dos profissionais da exibição (cinemas e teatros) compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao normal funcionamento dos estabelecimentos aos sábados e domingos.

7 — Dado o condicionalismo do horário de funcionamento dos cinemas e teatros, considera-se período normal de trabalho, equiparado a diurno, para os profissionais da exibição, o que for prestado até às 24 horas. Porém, no caso particular dos electricistas que prestem a actividade profissional nos teatros, o período normal de trabalho, equiparado a diurno, pode-se prolongar até à 1 hora do dia imediato, salvo quando houver apenas uma sessão. Nesta última hipótese, o referido período normal termina às 24 horas.

8 — Para os restantes trabalhadores considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

9 — O horário de trabalho para os profissionais da produção, realização e imagem de filmes é maleável, nomeadamente quanto aos intervalos de descanso, devendo ser cumprido em conformidade com as necessidades do serviço, não podendo, no entanto, o período normal de trabalho exceder as oito horas diárias.

§ 1.º Os profissionais qualificados em qualquer categoria do anexo I-E podem ser contratados a prazo inferior a seis meses, inclusive de uma só semana, automaticamente renovável, contanto que as funções a desempenhar sejam por natureza temporárias.

§ 2.º O limite máximo da renovação dos contratos ajustados nos termos do parágrafo precedente é de dois anos, mas qualquer das partes pode por-lhe termo contanto que avise a outra no final do prazo, inicial ou sucessivo.

§ 3.º Quanto ao mais e ainda na hipótese de contratação dos profissionais referidos no § 1.º do presente número, e para os fins aí consignados, aplicar-se-ão com as necessárias adaptações as disposições da cláusula 8.ª-A.

Cláusula 15.º

(Trabalho extraordinário)

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, nos termos da lei, poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

4 —
§ único. Sempre que um trabalhador ultrapasse o período normal de trabalho diário terá direito à remuneração das horas extraordinárias efectivamente praticadas, sem prejuízo, desde que labore à sessão, do pagamento do mínimo de horas normais correspondentes, nos termos dos §§ 1.º, 2.º e 3.º do n.º 2 da cláusula 13.º

Cláusula 17.º

(Diuturnidades)

1 — Têm direito a diuturnidades os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT quer trabalhem a

tempo completo ou incompleto nos termos constantes dos números seguintes.

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — A diuturnidade incidirá, quanto aos trabalhadores a tempo completo, sobre a remuneração mensal efectivamente recebida, e independentemente dos eventuais aumentos concedidos pela entidade patronal, e, quanto aos trabalhadores que laborem à sessão ou a tempo parcial, sobre as remunerações mínimas respectivas.

4 — Para os trabalhadores que laborem à sessão o valor da diuturnidade é de 8\$40 ou 6\$30, conforme o factor aplicável nos termos do anexo II-C, ou seja, respectivamente, $\frac{1}{80}$ ou $\frac{1}{80}$.

5 — Para os trabalhadores que não laborem à sessão, o valor da diuturnidade será proporcional ao tempo prestado semanalmente, considerando que a uma laboração normal a tempo completo de quarenta horas semanais corresponde o valor da diuturnidade referida no anterior n.º 2.

6 — Mantém-se para efeito de contagem de diuturnidade os critérios estabelecidos nos dois CCT anteriores para a actividade.

Cláusula 19.º

(13.º mês)

.....
6 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço nesse ano;
- No ano de regresso, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 23.º

(Trabalho fora do local habitual)

3 —
b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos da despesa, de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço	50\$00
Almoço ou jantar	150\$00
Diária completa	650\$00
Alojamento	350\$00

Cláusula 25.*

(Funcionamento em conjunto de cinemas de classes diferentes)

Sempre que duas ou mais casas de espectáculos pertencentes à mesma empresa funcionem em conjunto, no mesmo edifício, constituindo para efeitos de exploração como que um estabelecimento único, os trabalhadores da sala de classe inferior serão pagos pela tabela que respeita à sala da classe mais elevada.

Cláusula 26.*

(Substituições temporárias)

4 — Do mesmo modo, o disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica às folgas e ao período de férias se, neste último caso, as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

Cláusula 30.*

(Retribuição e subsídio de férias)

3 — A redução do período de férias não implica redução no subsídio respectivo.

Cláusula 36.*

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, que não poderá ser recusada se devidamente fundamentada em motivos graves, urgentes e inadiáveis e sempre limitada à duração dos motivos que lhe deram causa.

Cláusula 38.*

(Tipos de faltas)

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

Cláusula 39.*

(Efeitos das faltas justificadas)

2 —

a) Dadas nos casos previstos nas alíneas c) e g) do n.º 2 da cláusula 38.*, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

Cláusula 42.*

(Impedimentos prolongados)

1 —

§ único. Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil não tem direito a férias nem ao respectivo subsídio.

Cláusula 49.*

(Garantia dos trabalhadores)

5 —

§ único. Não obstante o disposto no corpo do presente número, quando os trabalhadores trabalhem à sessão e se verifique a diminuição do número de sessões, não haverá lugar ao pagamento de retribuição superior à resultante das sessões realizadas.

Cláusula 50.*

(Despedimentos)

4 —

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional.

Cláusula 51.*

(Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integra o conceito de justa causa, previsto na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, se estiver constituída, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores, se estiver constituída, pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue, por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta estiver constituída.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe, nos termos da lei, de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

(Direitos das trabalhadoras)

c) Por cada período de quatro horas de trabalho diário as mulheres, na época da aleitação de seus filhos, têm o direito de fazer uma interrupção de uma hora.

ANEXO I-B

3 — *Chefe de contabilidade, contabilista ou técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos regtos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *contrôle* 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 dos resultados, executando, dirigindo e organizando o necessário para a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou regtos, 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.

6 — *Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de regtos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços,

escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

24 — *Contínuo.* — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, estampilar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

27 — *Paquete.* — É o trabalhador, com menos de 18 anos, que presta unicamente os serviços inumerados para os contínuos.

ANEXO I-C

13 — *Servente de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO I-H

Motorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva boa conservação e limpeza, pela carga que transporta, e orienta a carga e descarga.

ANEXO I-I

Gravador de legendas. — É o trabalhador que efectua algumas ou a totalidade das seguintes funções: fotografa, amplia ou reduz; fixa e lava originais; grava com ácidos chapas metálicas sensibilizadas a partir de originais de traça, preparando-as para a impressão; corta as gravuras e executa o trabalho final, preparando-as, devida e correctamente, para o laboratório.

Carreira profissional:

1 — A admissão é efectuada para a categoria de auxiliar.

2 — O auxiliar com quatro anos de serviço efectivo é promovido automaticamente à categoria de oficial.

Diuturnidades:

Os trabalhadores gráficos que se encontrem há três ou mais anos na categoria auferirão uma diuturnidade à data da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

ANEXO II

Chefe de programação	14 490\$00
Programista-viajante	12 600\$00
Programista	11 600\$00
Ajudante de programista	10 350\$00
Tradutor	11 600\$00
Publicista	13 100\$00
Ajudante de publicista	9 600\$00
Chefe de expedição e armazém	10 600\$00
Projecionista	9 850\$00

Encarregado do material de propaganda	10 600\$00	Tesoureiro	14 410\$00
Auxiliar de propaganda	9 100\$00	Chefe de secção	13 100\$00
Expedidor de filmes	9 600\$00	Guarda-livros	13 100\$00
Revisor	9 100\$00	Caixa	11 600\$00
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:		Correspondente em línguas estrangeiras	11 850\$00
Primeiros quatro meses	5 600\$00	Primeiro-escriturário	11 600\$00
5.º mês	6 100\$00	Segundo-escriturário	10 350\$00
8.º mês	8 100\$00	Terceiro-escriturário	9 350\$00
12.º mês	9 100\$00	Esteno-dactilógrafo	11 600\$00

ANEXO II-A

Electricistas:

Encarregado	12 100\$00	Operador mecanográfico	11 600\$00
Chefe de equipa	11 100\$00	Penfurador-verificador	10 350\$00
Oficial	10 100\$00	Operador de telex	10 350\$00
Pré-oficial	9 100\$00	Secretário de direcção	11 850\$00
Ajudante	7 600\$00	Telefonista	9 100\$00
Aprendiz	6 600\$00	Cobrador	10 600\$00

ANEXO II-B

Chefe de escritório	15 065\$00	Contínuo, com mais de 21 anos	9 100\$00
Chefe de serviços	14 410\$00	Porteiro, com mais de 21 anos	9 100\$00
Analista de sistemas	14 410\$00	Guarda, com mais de 21 anos	9 100\$00
Chefe de contabilidade	14 410\$00	Contínuo, com menos de 21 anos	7 600\$00
Técnico de contas	14 410\$00	Porteiro, com menos de 21 anos	7 600\$00
		Guarda, com menos de 21 anos	7 600\$00
		Paquete, 16 anos	6 100\$00
		Paquete, 17 anos	6 600\$00
		Servente de limpeza	7 100\$00

ANEXO II-C

Categorias	A	B	C	D
Gerente	12 760\$00	10 945\$00	8 800\$00	7 425\$00
Secretário	11 600\$00	9 950\$00	8 000\$00	6 750\$00
Fiel	9 100\$00	8 450\$00	6 250\$00	5 500\$00
Ajudante de fiel	8 100\$00	7 450\$00	5 750\$00	5 000\$00
Primeiro-projecciónista	10 600\$00	8 950\$00	7 250\$00	6 000\$00
Segundo-projecciónista	9 850\$00	8 700\$00	6 500\$00	5 750\$00
Ajudante de projecciónista	9 100\$00	7 950\$00	6 000\$00	5 250\$00
Bilheteiro	9 850\$00	8 950\$00	6 500\$00	5 750\$00
Ajudante de bilheteiro	8 850\$00	7 950\$00	6 000\$00	5 500\$00
Fiscal	9 600\$00	8 450\$00	6 250\$00	5 500\$00
Arrumador	7 100\$00	6 450\$00	5 250\$00	5 000\$00
Auxiliar de sala	7 100\$00	6 450\$00	5 250\$00	5 000\$00
Servente de limpeza	7 100\$00	6 950\$00	6 750\$00	6 500\$00

Para efeitos de retribuição dos trabalhadores acima indicados, serão aplicados os seguintes factores, constituindo o vencimento base a retribuição mensal:

- 7/30 — Para pagamento por semana;
- 1/30 — Para pagamento por dia;
- 1/60 — Para pagamento de espectáculo diário de quatro horas;
- 1/80 — Para pagamento de espectáculo não diário de três horas, nos termos do § 1.º do n.º 2 da cláusula 13.*

Na aplicação do factor 1/80, a remuneração por espectáculo não poderá ser inferior a 72\$50, sem prejuízo de situações mais favoráveis.

ANEXO II-D

Impressor de legendas	11 000\$00
Preparador de gravuras	10 500\$00
Compositor de legendas	10 500\$00

Assistente de compositor de legendas	8 750\$00	Secção de preparação de banhos:	
Operador de limpeza química	10 500\$00	Primeiro-preparador	8 500\$00
Revisor de provas	10 500\$00	Segundo-preparador	8 000\$00
Preparador de legendação	9 500\$00		
Assistente de preparador de legendação	8 750\$00	Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Operador de beneficiação de filmes	8 750\$00	Primeiro-oficial	9 500\$00
Estafeta (menos de 18 anos de idade) ...	5 500\$00	Segundo-oficial	9 000\$00
Estafeta (mais de 18 anos de idade)	7 250\$00	Aprendiz	5 500\$00
Gravador de legendas	8 500\$00		
Auxiliar do 1.º ano	6 000\$00	Projecção:	
Auxiliar do 2.º ano	6 500\$00	Projecccionista	8 250\$00
Auxiliar do 3.º ano	7 000\$00	Ajudante de projecccionista	6 750\$00
Auxiliar do 4.º ano	7 500\$00		

Notas

1 — Para aqueles que durante seis meses estiveram no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais dessa categoria.

2 — Ao trabalhador que, eventualmente, desempenhar funções de responsável do sector gráfico será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia correspondente a 10 % da remuneração de base do trabalhador melhor remunerado sob sua chefia.

Por remuneração base entende-se a remuneração efectiva, excluídas as diuturnidades.

ANEXO II-E

Director técnico	17 000\$00
Chefe de laboratório	12 000\$00
Secção de revelação:	
Operador	9 000\$00
Assistente	8 000\$00
Estagiário	6 000\$00
Secção de tiragem:	
Operador	9 000\$00
Assistente	8 000\$00
Estagiário	6 000\$00
Secção de padronização:	
Padronizador	9 000\$00
Assistente	8 000\$00
Estagiário	6 000\$00
Secção de montagem de negativos:	
Montador	9 000\$00
Assistente	8 000\$00
Estagiário	6 000\$00
Secção de análises, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	10 000\$00
Analista	10 000\$00
Assistente estagiário de analista	8 000\$00

Arquivo de películas:

Fiel de armazém	8 500\$00
-----------------------	-----------

Nota

O responsável, tal como reconhecido pela entidade patronal, após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem sejam cometidas funções de chefia, as quais compreendem as de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência de secção, auferirá a retribuição de 10 000\$.

ANEXO II-F

Metalúrgicos:

Encarregado	12 100\$00
Oficial de 1.ª	10 600\$00
Oficial de 2.ª	10 100\$00
Oficial de 3.ª	9 600\$00
Pré-oficial	9 100\$00
Ajudante	7 600\$00
Aprendiz	6 600\$00

ANEXO II-G

Motoristas:

Ligeiros	9 600\$00
Pesados	10 100\$00

ANEXO II-H

	Ao mês	À semana
Realização:		
Realizador	18 000\$00	5 000\$00
Assistente de realização	14 000\$00	4 250\$00
Anotador	10 700\$00	3 500\$00
Assistente de cena	6 700\$00	2 300\$00
Produção:		
Director de produção	16 000\$00	4 500\$00
Chefe de produção	12 000\$00	4 000\$00
Assistente de produção	10 700\$00	3 500\$00
Secretário de produção	6 700\$00	2 300\$00

	Ao mês	À semana
Imagen:		
Diretor de fotografia	16 000\$00	4 500\$00
Operador de câmara	12 500\$00	4 000\$00
Primeiro-assistente de imagem	10 700\$00	3 500\$00
Segundo-assistente de imagem	6 700\$00	2 300\$00
Técnico de efeitos especiais	16 000\$00	4 500\$00
Fotógrafo de cena	12 500\$00	4 000\$00
Maquinista	9 700\$00	3 000\$00
Assistente de maquinista	6 700\$00	2 300\$00
Chefe de iluminação	9 700\$00	3 000\$00
Iluminador	8 700\$00	2 600\$00
Assistente de iluminador	6 700\$00	2 300\$00
Som:		
Diretor de som	14 000\$00	4 250\$00
Operador de som	12 500\$00	4 000\$00
Primeiro-assistente de operador de som	9 200\$00	4 900\$00
Segundo-assistente de operador de som	6 700\$00	2 300\$00
Técnico de efeitos sonoros	14 000\$00	4 250\$00
Animação:		
Realizador de animação	18 000\$00	5 000\$00
Animador	16 000\$00	4 500\$00
Intervalista ou assistente de animação	12 200\$00	4 000\$00
Decalador	9 200\$00	2 900\$00
Pintor	8 700\$00	2 600\$00
Operador de trucagem	12 000\$00	4 000\$00
Assistente de trucagem	8 700\$00	2 600\$00
Montagem:		
Montador	10 700\$00	3 500\$00
Primeiro-assistente	9 200\$00	2 900\$00
Segundo-assistente	6 700\$00	2 300\$00
Cenografia-decoração:		
Cenógrafo-decorador	13 000\$00	3 750\$00
Figurinista	13 000\$00	3 750\$00
Assistente de decoração	8 700\$00	2 600\$00
Aderecista	9 200\$00	2 900\$00
Assistente figurinista	8 700\$00	2 600\$00
Assistente de aderecista	6 700\$00	2 300\$00
Caracterização:		
Caracterizador	13 000\$00	3 750\$00
Cabeleireiro	12 000\$00	4 000\$00
Assistente de caracterizador	8 750\$00	2 600\$00
Carpinteiro de cena:		
Assistente de carpinteiro de cena (oficial de 1.º)	10 700\$00	3 500\$00
Estagiário (para qualquer especialidade)	6 700\$00	2 300\$00
Chefe de estúdio	4 700\$00	1 500\$00
	10 700\$00	3 500\$00

Notas

1 — A tabela II-H (ao mês) aplica-se, a partir de 1 de Janeiro de 1979, a todos os trabalhadores ao serviço efectivo de empresas produtoras de filmes, bem como aos trabalhadores com contrato a prazo certo que se venha a celebrar ou a renovar a partir daquela data.

2 — A tabela II-H (à semana) aplica-se a todos os trabalhadores contratados a título eventual ou à tarefa.

3 — As tabelas salariais constantes dos anexos II-A, II-B, II-F e II-G aplicam-se a todos os sectores de actividades previstos na cláusula 1.º desta convenção, salvo para os sectores de laboratórios e produção. Para estes dois sectores vigoram as tabelas constantes do CCT de 1977, que, assim, ficam descon-

geladas, para os laboratórios, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 1978 e, para a produção, a partir de 1 de Janeiro de 1979.

4 — Os retroactivos dos laboratórios podem ser pagos, a partir de 1 de Janeiro de 1979, em dez mensalidades.

5 — Os retroactivos da distribuição e da exibição (cinemas e teatros) podem ser pagos até 31 de Março de 1979.

6 — As alterações constantes das tabelas salariais do presente CCT só se repercutirão nas retribuições de férias vincendas a partir de 1 de Janeiro de 1979, e correspondentes subsídios.

ANEXO II-I

1 — Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

a) Tradução e localização de uma parte de filme (300 m em média):

1 — Com lista	400\$00
2 — Sem lista	800\$00

b) Tradução e localização de filmes sem lista original:

Filme de complemento	450\$00
Filmes de anúncio	450\$00

c) Localização de uma parte de filme (300 m em média) com legendas em português

150\$00

d) Localização de uma parte de filme (300 m em média) com legendas em língua estrangeira

250\$00

e) Tradução sem localização de uma parte de filme (300 m em média)

300\$00

f) Tradução de uma parte de filme (300 m em média) e adaptação do seu texto para dobragem:

1 — Com lista	1 200\$00
2 — Sem lista	2 000\$00

g) A tradução e a localização dos filmes de anúncio serão pagas à razão de 300\$, correspondendo 200\$ à tradução e 100\$ à localização.

2 — Sendo necessário executar traduções de filmes falados em línguas pouco habituais, acompanhadas por um texto em outra língua, cada parte será remunerada a 500\$.

Consideram-se línguas pouco habituais todas as que não sejam o espanhol, o francês, o italiano, o inglês e o alemão.

3 — Para apreciação desta cláusula, entende-se como «uma parte» 300 m de filmes de 35 mm, ou a metragem equivalente em qualquer outro formato, salvo quando venham de origem com metragem inferior, caso em que cada parte será considerada com a metragem que vier.

ANEXO IV

Alterações

Incluir na classe A: Quarteto (Lisboa);
 Incluir na classe B: Chaplin (Leça da Palmeira) e Júpiter (Setúbal);

Incluir na classe C: Universal (Lisboa), Estúdio 400 (Porto), Impala (Cascais), Santa Maria (Funchal) e Estúdio Optimus (Torres Vedras);
 Retirar da classe B o Cinema Universal (Lisboa).

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Profissionais de Escritório do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Profissionais de Escritório do Sul e Ilhas:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos Metalúrgicos:
Francisco Duarte.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Actividade Cinematográfica:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:
(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:
Inácio M. Caeiro Lopes.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Produtores de Filmes:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Fevereiro de 1979, a fl. 14 do livro n.º 2, com o n.º 47/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão de matéria de natureza pecuniária

CLÁUSULAS REVISTAS

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

prego, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, 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 da sua vigência.

4 — As matérias ora revistas produzirão efeito, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de 9 de Janeiro de 1979.

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A presente revisão ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

Anexo III

Grupo	Categorias profissionais	Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 121/78	Remuneração
I	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	I 1 ou 2.1 1	16 800\$00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	2.1 2.1 2.1 2.1 1	15 600\$00
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	2.1 2.1 2.1 4.1	13 900\$00
IV	Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico	4.1 4.1 4.1	13 000\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	5.1 5.1 5.1 5.1	12 000\$00
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Cobrador	5.1 5.1 5.1 6.1	11 100\$00
VII	Terceiro-escriturário Recepção Telefonista	5.1 6.1 6.1	9 750\$00
VIII	Estagiário do 3.º ano Contínuo	A.1 7.1	8 400\$00
IX	Estagiário do 2.º ano	A.1	7 800\$00
X	Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	A.1 7.1	6 800\$00
XI	Paquete de 16-17 anos	A.1	4 800\$00
XII	Paquete de 14-15 anos	A.1	3 600\$00

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

José Barbosa Mota.

Pela Associação dos Industriais de Coroaaria e Redes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 22 de Fevereiro de 1979, a fl. 14 do livro n.º 2, com o registo n.º 48/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras
e os Sind. de Empregados de Escritório e outros**

CAPÍTULO I

Ambito e vigência

Cláusula 1.*

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, Associação das Indústrias de Panificação do Alto Alentejo e Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve; por outro lado, trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.*

(Vigência e denúncia)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação, produzindo a tabela efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1979.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho terá a duração de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência. Exceptuam-se a tabela salarial, constante do anexo III e demais cláusulas com expressão pecuniária, cujo prazo de vigência será de doze meses, podendo as mesmas ser denunciadas por qualquer das partes, decorridos que sejam dez meses após a sua publicação.

3 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da sua recepção.

4 — A ausência de contraproposta dentro do período estabelecido entende-se como aceitação tácita da proposta.

5 — Após a recepção da contraproposta ou na sua ausência, as negociações directas iniciar-se-ão no prazo de oito dias.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

a) Admissão.

b) Categoria profissional.

c) Quadro e acesso.

a) Admissão

Cláusula 3.*

(Princípio geral)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato, são as seguintes:

— Grupo A — Trabalhadores de escritório. — As habilitações mínimas do curso geral dos liceus,

curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados.

Grupo B — Cobradores. — Idade de 21 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo C — Telefonistas. — Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D — Contínuos e serventes de limpeza. — Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo E — Porteiros e guarda. — Idade de 21 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 4.*

(Admissão para substituição)

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

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

Cláusula 5.*

(Período experimental)

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por quinze dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

b) Categorias profissionais

Cláusula 6.*

(Princípio geral)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções.

Cláusula 7.*

(Relações nominais e quadros de pessoal)

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 439/77, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 536/77.

Cláusula 8.^a

(Dotações mínimas)

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

- a) Um director de serviços, chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de trinta trabalhadores;
- b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de quinze trabalhadores;
- c) Um chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de sete trabalhadores;
- d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;
- e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo, no entanto, o número dos primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;
- f) O número de estagiários não pode exceder 50% do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os empregados nestas e no escritório central serão considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

Cláusula 9.^a

(Acesso)

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — Os primeiros-escriturários logo que completem cinco anos na categoria ascenderão obrigatoriamente a chefe de secção.

4 — Os segundos-escriturários logo que completem três anos na categoria ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores logo que completem três anos na categoria passarão obrigatoriamente a auferir o vencimento do nível salarial imediatamente superior.

7 — Os estagiários logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

8 — Os dactilografos logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

9 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário ou a contínuos (menores de 21 anos), se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

10 — Os contínuos (menores de 21 anos) logo que atinjam esta idade passarão a contínuos maiores.

11 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria, à data de entrada em vigor deste contrato, sem prejuízo do número seguinte.

12 — O prazo a que se refere o n.º 3 conta-se a partir da entrada em vigor do presente contrato, aplicando-se entretanto o disposto na cláusula 17.^a

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal será de trinta e nove horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 11.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em domingos e feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração de trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 12.*

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A prestação do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) No trabalho prestado até às 24 horas, 50% na primeira hora e 100% nas seguintes;
- b) 150% no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200% no trabalho prestado em dias feriados e descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 13.*

(Isenção de horário de trabalho)

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento da isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 14.*

(Retribuições mínimas)

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 15.*

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerce, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 16.*

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções duzentos e setenta dias seguidos ou interpolados no espaço de doze meses.

Cláusula 17.*

(Diuturnidades)

1 — As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescida uma diuturnidade de 700\$ sobre a respectiva remuneração mínima, por cada três anos de permanência na categoria até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-á, obrigatoriamente, em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 18.*

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho, por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

- a) Descanso semanal e feriados;
- b) Férias;
- c) Faltas.

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 19.*

(Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 10.*

2 — São considerados feriados, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

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

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

Cláusula 20.*

**(Retribuição do trabalho prestado
em dias de descanso semanal e em feriados)**

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 12.*

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

b) Férias

Cláusula 21.*

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidas em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores no ano de admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de quinze dias. Receberão ainda um subsídio de férias igual à retribuição do número de dias gozados.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, do

facto devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade de gozo de férias receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

5 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro.

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

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

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 22.*

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 23.*

(Subsídio de férias)

1 — No início das férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio de férias equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal normal, salvo quanto ao que dispõe o n.º 2 da cláusula 21.*

2 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao inicio das férias.

c) Faltas

Cláusula 24.*

(Conceito de falta)

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

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

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

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

Cláusula 25.*

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença, acidente, tempo necessário para ida ao médico devidamente comprovada ou cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, não podendo o período de ausência com este fundamento poder ultrapassar, no máximo, dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo;
- c) Casamento até onze dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim de 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, no próprio dia e véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividades no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue a título gratuito, durante todo o dia da doação.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas d), e) e f) o trabalhador terá ainda o direito a um dia para a viagem, se a houver.

Cláusula 26.*

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.os 1 e 2 da cláusula anterior e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 27.*

(Consequência das faltas)

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas b), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.os 1 e 2 da cláusula 25.* não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias. A alínea a) aplica-se o regime previsto na lei.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.* não determinam perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas nos termos da lei nem diminuição do período de férias.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, nem diminuição do período de férias.

Cláusula 28.*

(Impedimentos prolongados)

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

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador cuja condenação:

- a) Tiver sido resultante da prática de crimes de peculato ou abuso de confiança;
- b) Resulte de prática de violências físicas ou de injúrias sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 29.*

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;

- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 30.*

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

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) Violção de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática 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, no âmbito da empresa;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 31.*

(Procedimento disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de pro-

ceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir por escrito, os elementos que considere relevantes para esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que por impossibilidade legal não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa do despedimento invocado.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 30.*

Cláusula 32.*

(Inexistência de justa causa e nulidade ou Inexistência do processo disciplinar)

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

3 — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pelas indemnizações de antiguidade previstas nas alíneas seguintes:

- a) Mês e meio/ano até cinco anos de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Dois meses/ano de cinco a dez anos de serviço na empresa;
- c) Dois meses e meio/ano mais de dez anos de serviço na empresa, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao 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.

Cláusula 33.*

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

1 — Considera-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violão 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 culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos nas alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito às indemnizações indica-

das na cláusula 32.*, não ficando a entidade patronal exonerada da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fração de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 34.*

(Extinção do contrato por decisão unilateral 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 um mês.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de meio 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 de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 35.*

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito, para além dos subsídios atribuídos por outros organismos, às indemnizações constantes da cláusula 32.*, n.º 3.

Cláusula 36.*

(Indemnização por férias não gozadas)

Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respetivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 37.*

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias após o conhecimento pela entidade patronal ou seu representante legal ou quando os factos que a integram constituírem ilícito penal de um ano.

Cláusula 38.^a

(Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infacção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição até seis dias, ou no caso de primeira reincidência até oito dias, e na segunda reincidência até dez dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1 desta cláusula e os motivos que a determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

Cláusula 39.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens e instruções da entidade patronal quando forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, de greve ou elemento de piquete de greve, membros da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de camaradas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) 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 c) ou da data da apre-

sentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 40.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 32.^a, n.º 3, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes, mais a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 41.^a

(Princípio geral)

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

CAPÍTULO IX

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 42.^a

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados por escrito;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
- D) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 43.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público, companheiros de trabalho e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- D) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 44.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria temporariamente, o trabalhador, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadoras as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obligar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na cláusula 32.^a

3 — A empresa custeará sempre as despesas originadas aos trabalhadores e directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 46.*

(Transmissão do estabelecimento)

Em caso de transmissão do estabelecimento aplicar-se-á o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 47.*

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, sem prejuízo da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de oito meses, após o parto;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- e) As consultas pré-natais deverão ser remuneradas sempre que ocorram nas horas de trabalho.

Cláusula 48.*

(Direitos de menores)

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

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 49.*

(Trabalhador-estudante)

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados nos dias em que tenham aulas a entidade patronal concederá autorização para a saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos termos da alínea g) da cláusula 25.*;
- b) Terão direito até dez dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 50.*

(Abono para falhas)

1 — As caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 750\$.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 51.*

(Princípios gerais)

É assegurado aos trabalhadores o direito à actividade sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.*

(Garantia de manutenção de regalias)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou

classe, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 53.^a

(Prevalência de normas)

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 54.^a

(Comissão paritária)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicatos, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.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.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus

departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar, manter e dirigir, a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — O trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade de chefe de escritório.

Chefe de departamento/divisão. — Estuda, organiza, dirige 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 departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre 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.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Contabilista/técnico de contas. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora e 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 à 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. Para além das funções de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Analistas de sistemas. — Concede 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: con-

sulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o «programador»; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo «analista de sistemas», incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os 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 por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê e 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.

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de 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.

Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escrivário. — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como 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 registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrancas, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho

para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º, estagiário.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador mecanográfico. — 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.

Esteno-dactilógrafa em língua portuguesa. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cópias ou outros textos em língua portuguesa. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados 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 a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de «telex». — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe men-

sagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos 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 ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura.

Telefonista. — 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.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Porteiro de escritório. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

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

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Segundos-escriturários	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiros-escriturários	1	1	2	3	3	3	4	5	6	6

ANEXO III
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições	
1	Director de serviços	13 500\$00	
	Chefe de escritório		
	Chefe de serviços		
2	Chefe de departamento/divisão	13 000\$00	
	Inspector administrativo		
	Contabilista/técnico de contas		
	Analista de sistemas		
3	Chefe de secção	11 000\$00	
	Programador		
	Tesoureiro		
	Guarda-livros		
4	Secretário(a) de direcção	10 500\$00	
	Correspondente em línguas estrangeiras		
	Programador mecanográfico		
	Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras		
5	Primeiro-escriturário	9 200\$00	
	Caixa		
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa		
	Operador mecanográfico		
6	Segundo-escriturário	8 500\$00	
	Operador de máquinas de contabilidade		
	Perfurador-verificador		
	Operador de telex		
7	Cobrador	7 900\$00	
	Terceiro-escriturário		
	Telefonista		
	Continuo maior		
8	Porteiro (escritório)	7 000\$00	
	Guarda		
	Dactilógrafo do 2.º ano		
	Estagiário do 2.º ano		
9	Continuo menor	6 000\$00	
	Dactilógrafo do 1.º ano		
	Estagiário do 1.º ano		
	Servente de limpeza		
10	Paquete de 16-17 anos	4 800\$00	
11	Paquete de 14-15 anos	4 000\$00	

Níveis de qualificação

Nível salarial	Categorias profissionais	Níveis de qualificação
1	Director de serviços	1
	Chefe de escritório	1
	Chefe de serviços	1
2	Chefe de departamento/divisão	2.1
	Inspector administrativo	2.1
	Contabilista/técnico de contas	2.1
	Analista de sistemas	1
3	Chefe de secção	2.1
	Programador	2.1
	Tesoureiro	2.1
	Guarda-livros	4.1
4	Secretário(a) de direcção	4.1
	Correspondente em línguas estrangeiras	4.1
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	4.1
	Programador mecanográfico	4.1
5	Primeiro-escriturário	5.1
	Caixa	5.1
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	5.1
	Operador mecanográfico	5.1
6	Segundo-escriturário	5.1
	Operador de máquinas de contabilidade	5.1
	Perfurador-verificador	5.1
	Operador de telex	5.1
	Cobrador	6.1
7	Terceiro-escriturário	5.1
	Telefonista	6.1
	Continuo maior	7.1
	Porteiro (escritório)	7.1
	Guarda	7.1
8	Dactilógrafo do 2.º ano	6.1
	Estagiário do 2.º ano	A-1
	Continuo menor	7.1
9	Dactilógrafo do 1.º ano	6.1
	Estagiário do 1.º ano	A-1
	Servente de limpeza	7.1
10	Paquete de 16-17 anos	A-1
11	Paquete de 14-15 anos	A-1

Lisboa, 29 de Janeiro de 1979.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:
Fernando da Conceição Nunes da Trindade.
Francisco J. Borges.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e
Algarve:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)
António R. D. Baíão.

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Fevereiro de 1979, a fl. 15 do livro n.º 2, com o registo n.º 49/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Declaração

A Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes declara que outorga o texto final do CCT para a indústria de panificação em nome dos sindicatos seus federados:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Profissionais de Comércio e Serviços do Distrito de Évora;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;

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

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

Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém.

Lisboa, 29 de Janeiro de 1979.

Pelo Secretariado da Federação:

(Assinatura ilegível.)

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder: Regional do Norte dos Sind. de Empregados de Escritório e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Ambito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de dezoito meses.

2 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária terão a validade de doze meses, não podendo ser denunciadas antes de decorridos dez meses sobre a data da sua publicação.

3 — A tabela de remunerações mínimas produz efeitos quanto ao período decorrido desde 1 de Setembro de 1978 até à data da entrada em vigor do contrato, mas exclusivamente quanto às remunerações mínimas base; não são afectadas, portanto,

as remunerações acessórias ou complementares vendidas antes da data da entrada em vigor do presente contrato, nos termos do n.º 1.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Idade e habilitações mínimas

1 — As condições mínimas para a admissão de trabalhadores para as profissões a que se aplica este contrato, ordenadas em conformidade com a cláusula 8.ª, são as seguintes:

A — Trabalhadores de escritório e correlativos:

1 — *Profissionais de escritório*: habilitados com o curso geral de comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados ou cursos equivalentes.

2 — *Cobradores*: idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais.

3 — *Telefonistas*: idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

4 — *Serviços auxiliares de escritório*: idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

B — Fogueiros:

1 — As categorias profissionais de fogueiro e ajudante serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — É vedado à empresa atribuir outras categorias não previstas no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

3 — Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

5 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

6 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

Cláusula 4.^a

Admissão

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

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

Cláusula 5.^a

Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo serão estabelecidos pelo período de seis meses, salvo quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida, e são renováveis por igual período até ao limite máximo de três anos.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique por escrito ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo

expirar, a vontade de o não renovar. A falta de oportuna comunicação implica a renovação do contrato a prazo certo por prazo igual.

3 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

4 — O contrato de trabalho a prazo é sempre reduzido a escrito e conterá obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes, categoria profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

5 — Os trabalhadores com contrato a prazo passam a contratados sem prazo quando haja acordo entre as partes ou se prove que tenha havido intenção de iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo, contando-se nestes casos a antiguidade do trabalhador desde a data do início do seu contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2 — Se o trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso do trabalhador substituído, ou se se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Relação nominal e quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar às instâncias oficiais o quadro de pessoal nos termos da legislação em vigor e a afixar um exemplar, durante noventa dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigadas a enviar aos sindicatos signatários, dentro de sessenta dias a contar da entrada em vigor deste contrato e em Abril de cada ano, uma relação nominal, em duplicado, dos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os trabalhadores em serviço militar ou na situação de doentes, os sines-trados e os menores de qualquer idade, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de

inscrição na Previdência, data do nascimento, admissão, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição mensal efectiva.

3 — Dos exemplares, um será enviado aos delegados sindicais e o restante destinado aos arquivos do sindicato.

4 — Qualquer alteração será comunicada aos sindicatos, no prazo de trinta dias, com as indicações indispensáveis.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas nas seguintes categorias profissionais, de acordo com o anexo I.

Cláusula 9.^a

Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de um para dez dos trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — É obrigatoriedade a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

3 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

4 — O número de dactilógrafos não pode exceder 15 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

5 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores de escritório nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações mínimas.

6 — Sempre que existam quatro fogueiros de 1.^a classe, um deles terá obrigatoriamente de ser nomeado fogueiro-encarregado.

Cláusula 10.^a

Acessos

1 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a estagiários desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam contínuos, porteiros ou guardas.

2 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral de comércio ou equiparado terão direito

a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

3 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor deste contrato. Em relação aos dactilógrafos é exigível, para essas promoções a posse das habilitações legais mínimas para profissionais de escritório.

4 — Todos os trabalhadores classificados como terceiros-escriturários serão promovidos a segundos-escriturários após três anos de permanência na categoria.

5 — Todos os trabalhadores classificados como segundos-escriturários serão promovidos a primeiros-escriturários após três anos de permanência na categoria.

a) O tempo de permanência do segundo-escriturário conta-se a partir de 1 de Outubro de 1975.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 11.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à fixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituições de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;

- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados, e enviar aos sindicatos, o produto das quotizações acompanhado do respectivo mapa convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores.

Cláusula 12.*

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprir o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para o trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que integressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre os assuntos que não estejam autorizados a divulgar.

Cláusula 13.*

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas, sem que para tal tenha dado o seu acordo por escrito. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de aviso ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar os trabalhadores em direitos ou garantias já adquiridos quando sejam transferidos de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer lock-out;
- r) Salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material,

a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais.

4 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada neste contrato.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

A) Período normal de trabalho

Cláusula 14.ª

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

a) A distribuição do horário nas empresas dos grupos II, III e IV, poderá fazer-se de outra forma, desde que se justifique a sua necessidade e com o acordo dos trabalhadores em causa, assim como da comissão sindical ou intersindical, e, na falta destas, da comissão de trabalhadores e do sindicato respetivo;

b) Poderão as empresas do grupo III estabelecer horários de segunda-feira às 13 horas de sábado;

c) Poderão as empresas que utilizem o sistema de secagem ao ar estabelecer horários de segunda-feira a sábado;

d) Para aplicação do previsto nas alíneas b) e c) deste número, deverá ser feita uma auscultação aos trabalhadores em causa e respectivo sindicato;

e) Para aplicação dos regimes previstos nas alíneas anteriores, terão os respectivos pareceres de acompanhar obrigatoriamente o horário a enviar ao Ministério do Trabalho para aprovação.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e duas horas, num máximo de oito semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder oito horas por dia nem quarenta e oito horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e quatro horas, calculado sobre um período máximo de três semanas.

5 — Da aplicação deste contrato não pode resultar o aumento do tempo de trabalho nem a diminuição do tempo de descanso, a menos que o aumento ou a diminuição resultem da transferência para um horário de diferente duração ou que o trabalhador dê nesse sentido o seu acordo.

6 — Não poderá igualmente resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

7 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar, obrigatoriamente, o respectivo horário a enviar ao Ministério do Trabalho para aprovação.

Cláusula 15.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — Poderá, todavia, em casos imprescindíveis e justificáveis, haver lugar a trabalho extraordinário.

3 — Cada trabalhador não pode prestar, anualmente, mais do que 200 horas de trabalho extraordinário.

4 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

5 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário por motivo justificável.

6 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida e paga pela entidade patronal.

7 — O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes aumentos sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos, estabelecidos na cláusula 27.ª:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

8 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

9 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

10 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

11 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 10 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 16.*

Trabalho nocturno

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores, por hora:

Nas empresas do grupo II — 20\$;
Nas empresas do grupo III — 17\$50;
Nas empresas do grupo IV — 15\$.

2 — Nos casos em que da aplicação do regime de pagamento de trabalho nocturno actualmente em vigor nas empresas a que se aplica este contrato resultem valores mais elevados do que os resultantes da aplicação do número anterior, aqueles deverão ser mantidos.

3 — A maioria dos trabalhadores que, em empresa a que se aplique o disposto no n.º 2, executam trabalho nocturno pode decidir que ali se passe a praticar uma taxa única aplicável a todos, desde que da sua aplicação não resulte, salvo acordo em contrário, encargo superior ao que se verificará na falta de tal decisão.

Cláusula 17.*

Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores e dos respectivos sindicatos e de parecer favorável das comissões sindicais ou de trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Entende-se que o trabalhador isento do horário de trabalho não está condicionado aos períodos

de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.*

Retribuição mensal

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

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (RM) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 20.*;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 17.*, sendo caso disso.

4 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

- a) Nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período a que a retribuição corresponda, número de inscrição na Previdência, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

5 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

HS = período normal de trabalho semanal.

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.*).

6 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 16.* para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

7 — O valor de um dia de trabalho será igual a

$$\frac{RM}{30}$$

Cláusula 19.^a

Retrubuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifica a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de noventa dias consecutivos, ou cento e cinquenta dias alternados no espaço de um ano, em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, nos seguintes valores:

Trabalhadores de escritório:

350\$ — Nas empresas do grupo IV;
400\$ — Nas empresas do grupo III;
500\$ — Nas empresas do grupo II.

Trabalhadores fogueiros:

275\$ — Nas empresas do grupo IV;
350\$ — Nas empresas do grupo III;
400\$ — Nas empresas do grupo II;

sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste contrato o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelos valores indicados no n.º 1 desta cláusula, consoante o grupo da empresa, quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 18.^a) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades considera-se por referência a 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito e no máximo três anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

5 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 21.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva tal como está definida no n.º 3 da cláusula 18.^a

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassem cento e cinquenta dias no ano a que respeita o subsídio.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

4 — O subsídio terá de ser pago até ao dia 20 do mês de Dezembro do ano a que respeita.

Cláusula 22.^a

Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 23.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 150\$;
Dormida c/ pequeno-almoço — 350\$;
Diária completa — 550\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por $0,26 \times$ preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 24.^a

Seguros

1 — Para os cobradores e vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrarem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

Cláusula 25.*

Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Até 1 de Janeiro de 1979 os estabelecimentos que empreguem mais de cento e cinquenta trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — Nas empresas que já disponham de instalações e do equipamento necessários à confecção e tomadas de refeições completas, o funcionamento do refeitório iniciar-se-á obrigatoriamente até ao dia 1 de Junho de 1979.

4 — Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

5 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 26.*

Subsídio de alimentação

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento.

Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço ou ceia — 30\$;
- b) Almoço ou jantar — 80\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho A) Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.*

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os considerados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio (dia do trabalhador);
- 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;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações, ou, se este não existir, o distrital.

3 — A terça-feira de Carnaval é feriado facultativo.

4 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- 25 de Dezembro.

B) Férias

Cláusula 28.*

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por este contrato terá direito, em cada ano civil, a um período de trinta dias de férias de calendário, a começar em qualquer dia útil.

2 — No ano da admissão, e desde que já tenha completado noventa dias de serviço, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês e até ao limite de vinte e um dias de calendário.

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

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

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

6 — Os trabalhadores das empresas que utilizam o sistema de secagem ao ar procurarão, na medida do possível, adaptar a marcação dos seus períodos de férias às épocas em que as condições climatéricas impliquem a paralisação ou redução de laboração.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

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

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

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

Cláusula 29.^a

Retribuição durante as férias e 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.

Cláusula 30.^a

Compensação por férias não gozadas no caso de cessação do contrato de trabalho

1 — 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 de cessação bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador

terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 31.^a

Interrupção de férias

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 28.^a

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

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

C) Faltas e licenças

Cláusula 32.^a

Definição

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

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

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 33.^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 catorze dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em ins-

tituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;

- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das direcções sindicais e suas uniões, federações e confederações e, durante dois dias por mês, pelos membros, até três membros por cada órgão, dos conselhos fiscais e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;
- e) As dadas durante um número de horas, por mês igual à duração diária do período de trabalho prestado, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) 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;
- h) As dadas durante cinco dias por altura do parto da esposa;
- i) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gratuito, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) 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, bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dois dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respetivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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 dois 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.

10 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-la ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

Cláusula 34.*

Efeitos das faltas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 33.*, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 33.* para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 33.*, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

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

Cláusula 35.*

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

balhador 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 36.*

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar 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 da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 37.*

Licença sem retribuição

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.*

Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 30.*

Cláusula 39.*

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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.

Cláusula 40.*

Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 55.*

4 — 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.

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

6 — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 41.*

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

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 — Podem constituir nomeadamente justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilégitima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

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

Cláusula 42.*

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

- a) Necessidade de cumprir 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 de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 43.*

Cláusula 43.*

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;

- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições de previdência, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 44.*

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

CAPÍTULO IX

Alterações ao contrato de trabalho

Cláusula 45.*

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 46.*

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer

afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

C) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável.

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva definida no n.º 3 da cláusula 18.^a:

1 — É garantido às mulheres o direito a receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;

2 — Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;

3 — Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;

4 — Por ocasião do parto terão direito a uma licença de noventa dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de trinta dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;

5 — Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. As mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

B) Menores

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

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

Cláusula 49.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável.

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50 % das despesas dos trabalhadores-estudantes ao seu serviço ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino respeitantes à frequência de cursos susceptíveis de comportar melhoria para o exercício das suas funções.

3 — Para poderem beneficiar das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova de aproveitamento escolar no máximo duas vezes durante o ano lectivo. Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 50.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição mensal efectiva (referida no n.º 3 da cláusula 18.^a) quer completando a pensão por incapacidade temporária quer conseguindo a sua elevação até esse limite.

2 — Para as empresas dos grupos III e IV o complemento da pensão prevista no número anterior só terá lugar quando o período de baixa exceder oito dias e com aplicação desde o primeiro dia.

Cláusula 51.*

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

3 — Para as empresas dos grupos III e IV, a retribuição prevista no n.º 2 desta cláusula será paga somente durante a vigência do presente CCT.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 52.*

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as sanções seguintes:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 53.*

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 54.*

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos quarenta e cinco dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 55.*

Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 52.* n.º 1, será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á, seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda da retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 41.*

Cláusula 56.*

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efecto até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação de candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 57.*

Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito.

2 — Se a sanção consistir no respedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 43.*

Cláusula 58.*

Multas

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 59.*

Garantia da manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao

serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

2 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pelas associações patronais signatárias e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

3 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Comissões de trabalhadores

Cláusula 60.*

Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozem da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

CAPÍTULO XV

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 61.*

Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de cinquenta trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá colaborar, no prazo máximo de quatro meses, após a entrada em vigor deste contrato, o Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho

Cláusula 62.*

Atribuições da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar 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, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanados das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-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 soluções 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 pelos encarregados de segurança.

CAPÍTULO XVI

Classificação de empresas

Cláusula 63.^a

Classificação das empresas por grupos

1 — As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

Grupo II:

Abílio Alexandre Inácio & C.^a, L.^{da} — Apartado 2, Torres Novas;
 Fábrica de Papel do Caima — Rua da Alegria, 932, Porto;
 Pextrafil — Papeleiras de Extra Finos, S. A. R. L. — Apartado 51, Viseu;
 Fábrica de Papel do Ulme, L.^{da} — Ulme, Chamusca.

Grupo III:

Ângelo Dias da Silva — Azenha, Paços de Brandão;
 António Marques — Azenha, Paços de Brandão;
 Bagão Félix & Irmão, L.^{da} — Ilhavo;
 Domingos José Afonso, Sucrs., L.^{da} — Avenida de Afonso III, 106, Viana do Castelo;

Fábrica de Cartão e Papel de Ota, L.^{da} — Rua da Madalena, 49, Lisboa-2;
 Fábrica de Papel A Conquistadora, L.^{da} — Paços de Brandão;
 Fábrica de Papel do Ave, L.^{da} — Fornelo, Vila do Conde;
 Fábrica de Papel do Carril, L.^{da} — Rua do Carril, Ovar;
 Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, L.^{da} — Paços de Brandão;
 Fábrica de Papel do Dinha — Rua da Vinha, 26-A, Lisboa;
 Fábrica de Papel do Engenho Velho, L.^{da} — S. Paio de Oleiros;
 Fábrica de Papel da Lapa, L.^{da} — S. Paio de Oleiros;
 Fábrica de Papel de Paramos, L.^{da} — Paramos, Espinho.
 Fapovar — Fábrica de Papel de Ovar, L.^{da} — Ponte Reada, Ovar;
 Ferreira & Jorge, L.^{da} — Murteira, Arada, Ovar.
 Henrique Oliveira e Sousa & Filhos, L.^{da} — Paços de Brandão;
 Irmãos Marques, L.^{da} — Esmoriz;
 Joaquim Mariz de Carvalho & C.^a, L.^{da} — Barcelinhos, Barcelos;
 Joaquim Rodrigues da Costa & Filhos, L.^{da} — Paços de Brandão;
 Luís de Oliveira Santos — Paços de Brandão;
 Oliveira Santos & Irmão, L.^{da} — Rio Maior, Paços de Brandão;
 Papeleira de S. Paio de Oleiros — S. Paio de Oleiros;
 Valentim Francisco do Couto, L.^{da} — Tondela;
 Fábrica de Papel Aveirense, L.^{da} — Apartado 76, Aveiro;
 Viúva Macieira & Filhos — Rua da Madalena, 18, 1.^o, Lisboa.

Grupo IV:

Adriano Francisco Soares Ribeiro — Vale Escuso, Cepães, Fafe;
 Afonso de Sá Marques — Cascão, Louredo, Feira.
 Alexandrino Pais da Silva — Sá, Sandim, Vila Nova de Gaia;
 Alves & Alves, L.^{da} — Marinha, S. Félix da Marinha;
 António Cláudio — Zona Industrial, S. João da Madeira;
 António Marques — Avintes;
 Bernardino Gomes Ferreira — Cabreira, Grijó, Vila Nova de Gaia;
 Domingos Terra, Sucrs. — Gesteira, Souto, Feira.
 Fábrica de Papel A Conquistadora, L.^{da} — Lugar da Mó, Paços de Brandão;
 Gomes Inácio & C.^a — Travanca, Feira;
 Hilário de Sá Marques — Sandim, Vila Nova de Gaia;
 Joaquim Alves de Carvalho — Paços de Brandão;
 Joaquim Coelho dos Santos — Engenho, Sandim, Vila Nova de Gaia;
 José Alves da Cunha Pedrosa — Crasto, Sandim, Vila Nova de Gaia;

José António Marques de Oliveira & C.ª — Gondesende, Esmoriz;
José Gomes Pais — Paços de Brandão;
M. Nunes de Oliveira — Crasto, Sandim, Vila Nova de Gaia;
Manuel Francisco da Costa (Herdeiros) — Candal, Paços de Brandão;
Manuel Marques Pinto — Portela, Paços de Brandão;
Manuel Martinho de Sá Martins — Sandim, Vila Nova de Gaia;
Manuel Rodrigues de Amorim & Filho — Engenho, S. Jorge, Feira.
Moreira, Silva & Mendes, L.ª — Folgoso, Raiva, Castelo de Paiva;
Noémio Fernandes Lopes, L.ª — Rua de Ferreira Cardoso, 172, rés-do-chão, Porto;
Pednosa & Baptista, L.ª — Entre Águas, Sandim, Vila Nova de Gaia;
Pereiras & Barbosa, L.ª — Hortas, Lever, Vila Nova de Gaia;
Ramiro Ferreira, L.ª — Monte Meão, Sanguedo, Feira;
Silva & Moreiras, L.ª — Folgoso, Raiva, Castelo de Paiva;

2 — Na classificação constante do número anterior, e na falta de melhor critério, seguiu-se, com algumas exceções casuísticas, o seguinte:

As empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana foram classificadas no grupo II;

As empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda com secadores foram classificadas no grupo III;

As empresas que têm instaladas máquinas de forma redonda sem secador ou com estufa de secagem foram classificadas no grupo IV.

ANEXO I

A) Escritórios e correlativos

Chefe de departamento ou serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento 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.

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

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.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. 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.

Tesoureiro. — É o trabalhador que, nos escritórios onde existe serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e 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.

Programador. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir e datilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

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

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recibimentos e pagamentos e guarda dinheiros e valores.

Escriturário. — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas; 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.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recibimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilógrafos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

Perfurador-verificador. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfa-numérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

Continuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensa-

gens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para o contínuo.

Servente de limpeza. — Limpa e arranja as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiros-viajante ou caixeiro de praça.

B) Fogueiros

Encarregado. — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento

anual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.^º e 15.^º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.^º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

I — Abono para faltas:

- a) Os caixas. — Têm direito a um abono para faltas de 750\$;
- b) Os cobradores. — Têm direito a um abono para faltas de 600\$.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviços administrativos	13 500\$00	12 800\$00	11 040\$00
II	Analista de sistemas	12 500\$00	11 800\$00	10 856\$00
	Chefe de departamento/serviços			
	Contabilista/tesoureiro			
III	Chefe de secção	11 500\$00	10 600\$00	9 752\$00
	Guarda-livros			
	Programador			
IV	Correspondente em línguas estrangeiras	10 500\$00	10 000\$00	9 200\$00
	Secretário(a) da direcção/administração			
	Fogueiro encarregado			
V	Primeiro-escriturário	10 000\$00	9 250\$00	8 510\$00
	Caixa			
	Operador mecanográfico			
VI	Fogueiro de 1. ^ª	9 750\$00	8 850\$00	8 142\$00
	Vendedor			
VII	Segundo-escriturário	9 250\$00	8 500\$00	7 820\$00
	Esteno-dactilógrafo			
	Cobrador			
	Operador de máquinas de contabilidade			
	Perfurador-verificador			
	Fogueiro de 2. ^ª			
	Caixeiro			
VIII	Terceiro-escriturário	8 750\$00	8 000\$00	7 360\$00
	Telefonista			
	Fogueiro de 3. ^ª			
IX	Dactilógrafo do 2. ^º ano	8 200\$00	7 600\$00	6 992\$00
	Estagiário do 2. ^º ano			
X	Ajudante de fogueiro dos 3. ^º e 4. ^º anos	7 750\$00	7 300\$00	6 716\$00
	Dactilógrafo do 1. ^º ano			
	Estagiário do 1. ^º ano			
	Continuo			
XI	Ajudante de fogueiro dos 1. ^º e 2. ^º anos	7 500\$00	6 900\$00	6 348\$00
XII	Servente de limpeza	6 000\$00	5 700\$00	5 700\$00
XIII	Paquete dos 3. ^º e 4. ^º anos	4 800\$00	4 450\$00	4 094\$00
XIV	Paquete dos 1. ^º e 2. ^º anos	4 400\$00	4 300\$00	3 996\$00

ANEXO III

Grupo	Categorias profissionais	Níveis segundo o Decreto-Lei n.º 121/78
I	Chefe de serviços administrativos.	1
II	Analista de sistemas Chefe de departamento/serviços. Contabilista/tesoureiro	1 ou 2.1 1 ou 2.1 1 ou 2.1
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador	2.1 4.1 4.1
IV	Correspondente em línguas estrangeiras. Secretário/a de direcção ou administração. Fogueiro-encarregado	4.1 4.1 3
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico	5.1 5.1 5.1
VI	Fogueiro de 1.º Vendedor	5.3 5.2
VII	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo Cobrador Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador Fogueiro de 2.º Caixeiro	5.1 5.1 6.1 5.1 5.1 5.3 5.2
VIII	Terceiro-escriturário Telefonista Fogueiro de 3.º	5.1 6.1 5.3
IX	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	6.1 A.1

Grupo	Categorias profissionais	Níveis segundo o Decreto-Lei n.º 121/78
X	Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º anos. Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Continuo	A.3 6.1 A.1 7.1
XI	Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos.	A.3
XII	Servente de limpeza	7.1
XIII	Paquete do 3.º e 4.º anos	A.1
XIV	Paquete do 1.º e 2.º anos	A.1

Pela Associação Nacional dos Industrinhas de Papel e Cartão:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:
José Barbosa Mota.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:
José Barbosa Mota.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro:
José Barbosa Mota.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:
José Barbosa Mota.

Porto, 18 de Dezembro de 1978.

Depositado em 21 de Fevereiro de 1979, a fl. 15 do livro n.º 2, com o n.º 50/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.º

Âmbito do acordo

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L., e, do outro,

os trabalhadores ao seu serviço que estejam filiados no Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos.

Cláusula 2.º

Vigência e alteração do acordo

1 — Este acordo entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sendo válido por dezoito meses, se outro não for o prazo fixado por lei por forma imperativa,

considerando-se sucessivamente prorrogado por igual período de tempo se não for denunciado por qualquer das partes outorgantes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso.

2 — A denúncia do acordo tem como objectivo a sua revisão ou a sua substituição.

3 — O processo de revisão ou substituição do texto deste acordo é regulado pela legislação em vigor à data da denúncia.

Cláusula 3.^a

Direito subsidiário

1 — Em todos os casos não previstos neste acordo aplica-se o disposto na lei reguladora do contrato individual de trabalho em vigor.

2 — Se, por força de promulgação de nova lei do contrato individual de trabalho ou de alteração da actualmente em vigor, for estabelecido um regime mais favorável aos trabalhadores do que o consignado neste acordo, é o novo regime imediatamente aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

3 — Poderá ser objecto de negociações entre as partes outorgantes a revisão de uma ou várias cláusulas deste acordo com o fim exclusivo de as adaptar às novas disposições legais.

4 — A revisão efectuada ao abrigo do disposto no n.º 3 desta cláusula não se considera, para efeito do disposto na cláusula 2.^a, revisão do acordo em vigor, pelo que o contrato revisto fica sujeito, para todos os efeitos, a denúncia, nos termos fixados na mesma cláusula.

CAPÍTULO II

Admissão, carteira profissional, quadros e acessos

Cláusula 4.^a

Condições de admissão e de provimento

1 — É condição indispensável para a admissão a existência de vaga e, salvo o disposto no número seguinte, a posse da respectiva carteira profissional ou documento que a substitua.

2 — Não carecem de carteira profissional os trabalhadores que desempenham funções não englobadas no sector da sala de jogos tradicionais (empregados de banca), do n.º 1 da cláusula 8.^a deste acordo.

3 — A admissão de profissionais ao abrigo do n.º 3 do artigo 5.º do Regulamento da Carteira Profissional só poderá ser feita depois de a entidade patronal haver provado não ter profissionais nas condições previstas nos n.os 1 e 2 da mesma disposição legal.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior desta cláusula devem satisfazer os re-

quisitos gerais estabelecidos no respectivo regulamento da carteira profissional para o exercício da profissão.

5 — Os lugares de fiscal-chefe e subchefe de sala serão de livre escolha da empresa, que deverá dar preferência aos trabalhadores do sector já ao serviço da empresa que reúnam experiência e idoneidade profissional reconhecidas que os recomendem para o acesso e sobre os quais não incida o condicionalismo previsto nas diversas alíneas do n.º 4 da cláusula 12.^a deste acordo. O lugar de fiscal-chefe deverá ser preenchido de entre os profissionais com mais de cinco anos de actividade na profissão.

6 — Quando um trabalhador solicite e obtenha dispensa do exercício de funções de chefia e haja sido recrutado de entre os quadros da empresa, terá direito a regressar ao lugar que ocupava anteriormente, desde que contra ele não haja pendente qualquer processo disciplinar.

7 — Na admissão de novos trabalhadores, a empresa procurará, sempre que possível, dar preferência aos profissionais desempregados ou, não os havendo ou não aceitem o lugar, aos que já se encontram ao seu serviço e reúnam os requisitos indispensáveis.

8 — A admissão de qualquer trabalhador é sempre atribuição livremente reconhecida à administração da empresa. Deverá, no entanto, ouvir os delegados sindicais, que darão o seu parecer por escrito.

Cláusula 5.^a

Cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento

1 — Quando se justifique, o Sindicato organizará, por sua iniciativa ou a solicitação das empresas, cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento para o ingresso na categoria de pagador.

2 — Os cursos funcionarão na sede do Sindicato ou em local a indicar por este.

3 — Compete ao Sindicato designar os instrutores, bem como, de acordo, com a legislação aplicável, definir a orientação dos mesmos.

4 — Os cursos e exames realizados a solicitação da empresa e no local por esta escolhido, com o acordo do Sindicato, serão por aquela custeados.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental nos termos do n.º 1 e do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, sendo expressamente proibida a admissão de trabalhadores, salvo o disposto na cláusula seguinte, ao abrigo do contrato a prazo.

2 — Para os pagadores haverá um período experimental de cento e oitenta dias, podendo a entidade

patronal, no decorrer deste período, contratá-los ou não, depois de ouvido o parecer dos delegados sindicais e dos superiores hierárquicos.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que essa circunstância conste do contrato escrito elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, do qual será entregue cópia ao trabalhador e ao Sindicato no acto de admissão.

2 — A prorrogação da validade do contrato celebrado ao abrigo do n.º 1 desta cláusula para além do período indispensável ou a sua transformação em contrato sem prazo, sem o parecer favorável dos delegados sindicais, torna a empresa responsável pelo pagamento ao trabalhador das gorjetas a que, em condições normais, teria direito ao abrigo do n.º 2 da cláusula 13.^a deste acordo.

Cláusula 8.^a

Sectores, profissões e categorias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as funções desempenhadas (ver anexo 1), nos seguintes sectores, profissões e categorias.

Sector A

Sala de jogos tradicionais

Profissão — Empregados de banca:

Categorias profissionais:

- a) Chefe de partida;
- b) Fiscal-chefe;
- c) Chefe de banca;
- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador.

Profissão — Auxiliares de banca:

Categorias profissionais:

- f) Ficheiro fixo (caixa tesoureiro);
- g) Ficheiro fixo (caixa vendedora);
- h) Ficheiro fixo (caixa compradora);
- i) Ficheiro volante (maleiro);
- j) Controlador-chefe de identificação;
- l) Controlador de identificação;
- m) Continuo;
- n) Porteiro.

Sector B

Sala de máquinas automáticas («slot-machines»)

Profissão — Empregados das salas de máquinas automáticas:

Categorias profissionais:

- a) Chefe de sala;
- b) Subchefe de sala;
- c) Fiscal;
- d) Caixa privativo;
- e) Caixa auxiliar fixo;
- f) Caixa auxiliar volante;
- g) Controlador de identificação/bilheteiro;
- h) Porteiro;
- i) Contínuo;

Profissão — Técnico de máquinas:

Categorias profissionais:

- j) Técnico-chefe;
- l) Técnico;
- m) Técnico ajudante.

2 — O reconhecimento das categorias profissionais enumeradas nesta cláusula é feito: para os empregados de banca pela carteira profissional e para os restantes trabalhadores pela inscrição no respectivo quadro de pessoal, se outro não for o reconhecimento legal.

3 — Na elaboração dos quadros de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que haja de classificar-se os trabalhadores, a empresa deverá adoptar as designações previstas nesta cláusula.

4 — Caso o Sindicato venha a representar mais profissões do que aquelas a que este acordo se aplica, as partes outorgantes promoverão a sua extensão com as necessárias adaptações a essas categorias profissionais, sem que, por esse facto, se deva considerar prejudicado o prazo de vigência do acordo, no seu conjunto, nos termos do disposto na cláusula 2.^a

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, que, para o efeito, ouvirá os delegados sindicais ou o Sindicato e respeitará o disposto neste acordo quanto a dotações e densidades.

2 — A entidade patronal remeterá ao Sindicato até 30 de Abril de cada ano o quadro de pessoal previsto no Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro.

3 — Se o acordo colectivo de trabalho entrar em vigor após o cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser enviado novo mapa até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

4 — Um exemplar do quadro de pessoal deverá estar afixado durante o período de três meses para efeitos de reclamação no sector respectivo.

5 — Dentro do período fixado no número anterior poderá o trabalhador apresentar reclamação por irregularidade detectada para o Ministério do Trabalho ou delegações regionais da Secretaria de Estado, de preferência através do Sindicato.

Cláusula 10.*

Dotações e densidades

1 — Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se como quadro de pessoal a relação de trabalhadores existentes à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A empresa obriga-se a adequar o quadro mencionado no n.º 1 às regras fixadas nos números seguintes.

3 — É obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de partida em cada casino.

4 — O número de fiscais-chefes não excederá 5% do número total de profissionais das alíneas c), d) e e) do sector A do n.º 1 da cláusula 8.*, com arredondamento por excesso.

5 — O número de chefes de banca e fiscais de banca, considerado no seu conjunto, não poderá ser inferior a 40% nem exceder 50% do número total de pagadores, com arredondamento por defeito.

6 — O número de ficheiros fixos e ficheiros volantes será o seguinte:

- a) Ficheiros fixos (caixa compradora e caixa vendedora) — não poderão exceder o número de quatro por cada caixa;
- b) Ficheiros volantes — não poderão exceder o número de um por cada duas bancas, com arredondamento por excesso.

7 — O número de contínuos será o seguinte:

- a) Contínuos da sala de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de um por cada duas bancas, com arredondamento por excesso;
- b) Contínuos da sala de máquinas automáticas — não poderão exceder o número de um por cada vinte máquinas automáticas.

8 — O número de porteiros será o seguinte:

- a) Porteiros da sala de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de quatro;
- b) Porteiros da sala de máquinas automáticas — não poderão exceder o número de quatro.

9 — O número de controladores de identificação será o seguinte:

- a) Controladores de identificação das salas de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de cinco;

b) Controladores de identificação da sala de máquinas automáticas — não poderão exceder o número de cinco.

10 — É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados, quando em cada casino:

- a) Subchefe de sala — o número de trabalhadores de todas as categorias nas salas de máquinas automáticas excede cinquenta;
- b) Controlador-chefe de identificação — o número de controladores das salas de jogos tradicionais e das salas de máquinas automáticas excede oito (a preencher de entre os controladores de identificação das salas de jogos tradicionais);
- c) Caixa-tesoureiro — o número de ficheiros fixos e volantes excede vinte;
- d) Caixa privativo — o número de caixas fixos e de caixas volantes excede vinte;
- e) Técnico ajudante — o número de técnico de máquinas seja igual a dois, provendo-se tantas unidades quantas correspondentes aos múltiplos do número de técnicos indicados;
- f) Fiscais — o número de fiscais não poderá ser superior a quatro;
- g) Caixas fixos — o número de caixas fixos não poderá ser inferior a cinco;
- h) Caixas volantes — o número de caixas volantes não poderá ser inferior a três.

11 — As vagas que ocorrerem pela aplicação destas regras deverão ser imediatamente preenchidas. Os lugares que estiverem para além do quadro serão extintos à medida que forem vagando.

Cláusula 11.*

Promoções e antiguidades

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria a que corresponda nível de qualificação superior, independentemente dos sectores em que se encontra e a que ascenda.

2 — As promoções, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 4.* e no número seguinte desta cláusula, dependem de resolução da entidade patronal, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Nas promoções a chefe de banca e fiscais de banca observar-se-á o disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 5.º do Regulamento da Carteira Profissional.

Cláusula 12.*

Preenchimento de vagas

1 — Para preenchimento das vagas que ocorrerem, a entidade patronal obriga-se a comunicá-las aos trabalhadores através dos delegados sindicais, logo que as mesmas se verifiquem, ou quando delas tenha conhecimento efectivo, a fim de a elas poderem concorrer todos os trabalhadores da empresa quando tiverem preferência nos termos deste acordo.

Não podem, porém, as referidas vagas ser preenchidas antes de decorridos oito dias a contar da data da comunicação.

2 — As vagas que ocorrerem nos lugares de chefia deverão ser preenchidas nos termos do n.º 5 da cláusula 4.^a

3 — O chefe de partida e o chefe de sala poderão ser livremente recrutados pela empresa de entre quem tiver as habilitações indispensáveis, entendendo-se por habilitações indispensáveis para o chefe de partida a posse de carteira profissional e mais de cinco anos de antiguidade na profissão.

4 — A empresa poderá invocar, para recusa de promoção ou de transferência para preenchimento de vaga, o seguinte:

- a) A não existência de vaga no quadro elaborado nos termos deste acordo;
- b) Ter sido o trabalhador punido nos últimos dois anos com pena disciplinar superior à de repreensão registada;
- c) Haver sido o trabalhador punido nos últimos cinco anos por qualquer sanção que isoladamente ou em conjunto atinja os trinta dias de suspensão com perda de vencimento.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da entidade patronal

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar atestados de comportamento e de competência profissional, que serão obrigatoriamente subscritos pelo chefe de partida, quando solicitados pelos trabalhadores nos termos em que a lei o permita;
- c) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, salvo o estipulado no Regulamento da Carteira Profissional, desde que tal não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da situação do trabalhador;
- e) A entidade patronal poderá facultar, sempre que possível, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente de trabalho, adequadas condições de trabalho, promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Dispensar, nos termos legais, os trabalhadores dirigentes e delegados de organismos sindicais

cais ou membros de comissões instituídas por lei ou pelo presente acordo para o exercício das suas funções;

h) Proceder com isenção e espírito de justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores, que, porém, só poderão ser punidos depois de devidamente instaurado o competente processo disciplinar.

2 — A entidade patronal é ainda obrigada, como fiel depositária das gorjetas/gratificações auferidas pelos empregados das salas de jogos tradicionais, nos termos do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, a proceder à sua distribuição pelos trabalhadores do sector A do n.º 1 da cláusula 8.^a, de acordo com o regulamento de distribuição, aprovado por despacho de 9 de Abril de 1974, ou por legislação que o substitua.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à empresa em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções dadas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a entidade patronal, o Sindicato e seus delegados e as comissões instituídas por lei e pelo presente acordo, em tudo o que respeite às relações de trabalho;
- i) Proceder de harmonia com a lei e o presente acordo em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- j) Louvar e propor louvores quando exerçam funções de chefia;
- l) Desempenhar, dentro do seu período normal de trabalho, o serviço dos colegas que se encontrem ausentes por motivo de doença comprovada;
- m) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- n) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- o) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da em-

presa, nomeadamente frequentando, quando indicados pelo chefe de partida, os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 15.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou obrigações legais inerentes a este acordo e aplicar-lhe sanção por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Diminuir o vencimento;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo condicionalismo legal que tal autorize;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro;
- h) Punir o trabalhador sem prévia elaboração do competente processo disciplinar e antes de ouvir os delegados sindicais, quando a pena aplicável exceda a de repreensão simples.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal punível, a prática dos actos referidos nesta cláusula e, em geral, o não cumprimento, por parte da entidade patronal, das disposições deste acordo colectivo de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente acordo, das normas que o regem e da legislação legal sobre o jogo, compete à entidade patronal fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigí-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia por ela própria organizada, depois de ouvido o parecer dos delegados sindicais.

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores abrangidos por este acordo será, em relação às categorias previstas na cláusula 8.^a, o seguinte:

- a) Chefes de partida e fiscais-chefes — os profissionais exercendo estas funções poderão ser isentos de horário de trabalho, com o seu prévio acordo;
- b) Chefes de banca e fiscais de banca — sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas;
- c) Pagadores de banca — seis horas de trabalho efectivo numa permanência de nove horas;
- d) Restantes trabalhadores — sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas.

2 — O período de trabalho contínuo para os profissionais mencionados na alínea b) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores mencionados na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a duas horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

4 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores mencionados na alínea d) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

5 — Se as circunstâncias o justificarem, o período normal de trabalho efectivo para a categoria de trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 desta cláusula poderá ser alargado até sete horas diárias numa permanência de dez horas com períodos de trabalho contínuo até duas horas e trinta minutos, por acordo escrito entre a entidade patronal e os delegados sindicais que obrigatoriamente devem obter parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos, acordo esse que passará a ser obrigatório para todos os trabalhadores.

6 — Em relação a todos os trabalhadores, será atribuído um descanso para refeição nunca inferior a duas horas, o qual será contado como permanência.

7 — Deverá entender-se por período de permanência o tempo que decorre entre a hora estabelecida no horário para entrada e o momento da saída, que será controlada pelos serviços de portaria da empresa.

8 — Os trabalhadores terão direito a durante as interrupções referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, bem como no período mencionado no n.º 6 da mesma, abandonar as instalações do casino.

Cláusula 18.*

Períodos de permanência e de trabalho

1 — Os períodos de permanência e de trabalho fixados no respectivo horário elaborado nos termos deste acordo serão, simultaneamente, períodos máximos e mínimos.

2 — Qualquer redução de permanência ou de trabalho efectivo a um trabalhador implica automaticamente igual redução aos restantes de igual categoria, salvo quando os delegados sindicais considerarem que condições particulares de saúde, devidamente comprovadas, aconselham a redução do período de trabalho ou de permanência a um trabalhador.

Cláusula 19.*

Horário de trabalho

O horário de trabalho será elaborado pela entidade patronal de harmonia com o presente acordo, ouvidos o chefe de partida e os delegados sindicais, ficando o mesmo sujeito à aprovação pelas entidades competentes.

Cláusula 20.*

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas prefixadas e estabelecidas no horário de trabalho, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

2 — Não será considerada infracção ao horário de trabalho o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do período estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder. Porém, se o prolongamento exceder aquele tempo, será todo ele considerado como trabalho extraordinário.

Cláusula 21.*

Isenção do horário de trabalho

Poderá ser requerida isenção do horário de trabalho para os profissionais que exerçam funções de chefe de partida, fiscais-chefes, chefes de sala, sub-chefe de sala e técnico-chefe.

Cláusula 22.*

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorrerem motivos justificados, nos termos da lei.

3 — O trabalho extraordinário será registado em livros próprios imediatamente antes e depois, respetivamente, do seu início e do seu termo.

CAPÍTULO V

Retribuições do trabalho

Cláusula 23.*

Retribuições mínimas

I — As retribuições mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo II ao presente acordo.

Cláusula 24.*

Remunerações do trabalho extraordínario

O trabalho extraordínário prestado em cada dia dá direito a remuneração especial, que será igual ao resultado das expressões:

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

$$\text{Salário diário} = \frac{\text{Vencimento mensal}}{30 \text{ dias}}$$

acrescido de 50 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes.

Cláusula 25.*

Remuneração em dias de descanso e férias

I — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá direito ao trabalhador ao vencimento que auferiria se não trabalhasse, acrescido de 200 % pelo trabalho efectivamente prestado.

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a descansar os dias equivalentes nos três dias subsequentes. Por acordo dos interessados, este período poderá ser alargado.

3 — Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios o disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 26.*

Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, que não pode ser inferior a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 27.*

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de férias correspondente ao período de férias a que tiverem direito, de montante igual ao vencimento.

Cláusula 28.*

Subsídio de Natal

I — Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio equivalente a um mês de vencimento mensal.

2 — Os trabalhadores que não tenham prestado um ano de trabalho efectivo, por razões que lhes respeitem, receberão um subsídio, calculado nos termos do número anterior, proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O subsídio deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

Cláusula 29.*

Diuturnidades

1 — Como prémio de antiguidade serão atribuídas diuturnidades de 500\$ mensais aos trabalhadores que completem ou hajam completado dez, quinze, vinte, vinte e cinco e trinta anos de serviço na empresa, independentemente da actividade exercida.

2 — Na data da entrada em vigor deste acordo não poderão ser atribuídas mais de duas diuturnidades, considerando-se equivalentes a quinze anos de actividade todas as que excedam este limite.

Cláusula 30.*

Retribuição em caso de substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber o vencimento do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou serviço militar.

Cláusula 31.*

Retribuição em caso de acumulações de funções

Sempre que o trabalhador exerça funções inerentes a mais de uma categoria, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada, enquanto durar essa acumulação.

Cláusula 32.*

Documento comprovativo da retribuição e das gorjetas/gratificações

No acto de pagamento da retribuição a empresa entregará a cada trabalhador um documento de onde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição fixa e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, dias de descanso e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 33.*

Pagamento das gorjetas/gratificações

Do documento comprovativo do pagamento das gorjetas/gratificações a empresa obriga-se a entregar uma cópia ao delegado sindical.

Cláusula 34.*

Pagamento de férias, respectivo subsídio e subsídio de Natal em caso de cessação do contrato de trabalho

Em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador o período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador as tiver já gozado, o período de férias e o subsídio correspondente relativo ao ano da cessação do contrato e subsídio de Natal proporcionalmente ao período de trabalho prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.*

Descanso semanal e feriados

1 — a) Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a dois dias de descanso consecutivos, semanalmente, de harmonia com o mapa de horário de trabalho elaborado nos termos das cláusulas aplicáveis deste acordo, podendo, porém, ser de um dia sempre que o serviço o justifique.

b) No período em que se verifique um horário em dois dias de folga, se o trabalhador for chamado a prestar serviço, só terá direito a ser remunerado extraordinariamente apenas em um dos dias.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

3 — É obrigatório o encerramento da empresa na véspera e dia de Natal. Por acordo entre a empresa e o Sindicato poderá encerrar mais um dia por ano.

Cláusula 36.*

Duração de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar trinta dias de férias por cada ano.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre

do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decorso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por compensação monetária ou qualquer outra, ainda que o trabalhador dê o seu acordo, salvo o disposto na cláusula 34.*

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se a entidade patronal o autorizar a isso.

Cláusula 37.*

Época de férias

1 — A época de férias será a que for fixada no quadro para o efecto organizado pela empresa de acordo com o interessado. Na falta de acordo, as férias terão de ser obrigatoriamente fixadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se por um interesse geral os trabalhadores maioritariamente se pronunciem por outro sistema, facto que, a acontecer, obriga todos ao seu cumprimento.

2 — O quadro mencionado no número anterior deverá ser organizado de forma que sempre que possível, no decurso de quatro anos seguidos, o trabalhador tenha férias num mês de cada um dos quatro trimestres do ano, salvo nos casos em que haja sistema diferente.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — O mapa de férias deverá ser afixado até 15 de Dezembro do ano anterior àquele a que as férias respeitam.

Cláusula 38.*

Férias seguidas e interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos; todavia, com o acordo de ambas as partes, poderá gozá-las interpoladamente, não podendo fazê-lo em períodos inferiores a quinze dias.

Cláusula 39.*

Doença no período de férias

1 — Sempre que os trabalhadores abrangidos por este acordo se encontrem, por motivo de doença, impossibilitados de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível e uma vez obtida dos Serviços Médico-Sociais a alta respectiva.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos

em que a entidade patronal e o trabalhador acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta. Se, neste último caso, os dias de férias em falta excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelos Serviços Médico-Sociais, sem prejuízo sempre do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 40.*

Faltas

1 — 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 horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;
- c) Durante dois dias, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) 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 do Sindicato e de membro de comissões de trabalhadores ou da comissão paritária;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino durante os dias de realização das mesmas;

- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto devidamente comprovado que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- h) Durante um dia aquando da doação de sangue a título gracioso;
- i) Durante dois dias, por nascimento de filho.

7 — As faltas justificadas, salvo o disposto no n.º 9, não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente perda ou diminuição da retribuição.

8 — A justificação das faltas deve ser feita nas seguintes condições:

- a) Quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;
- c) O não cumprimento do disposto nas alíneas anteriores torna as faltas injustificadas;
- d) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9 — Embora justificadas, não há lugar a retribuição das faltas quando se verificarem as seguintes situações:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 6 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja submetido ao regime de previdência;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que haja lugar a subsídio ou seguro.

Cláusula 41.*

Faltas Injustificadas

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 6 da cláusula anterior.

2 — 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.

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 com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

5 — 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.

6 — São consideradas não justificadas as faltas dadas ao abrigo da cláusula anterior quando não tiver havido prova da sua veracidade, depois de solicitada pela entidade patronal ou delegado sindical.

Cláusula 42.*

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria e antiguidade correspondente, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e do despacho ministerial sobre distribuição das gratificações recebidas pelos trabalhadores das salas de jogos tradicionais.

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 6 da cláusula 40.* deste acordo, 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.

3 — Quando se pressuponha e se prove, através da entidade patronal ou do delegado sindical, que o impedimento é abusivo e falto de veracidade, ao trabalhador em falta poderão ser aplicadas sanções, desde a perda de remuneração até ao despedimento com justa causa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.*

Causas de extinção do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato de trabalho, por mútuo

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

3 — O contrato de trabalho caduca quando:

- a) Tenha expirado o prazo para que foi estabelecido;
- b) Se verifique a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu serviço, ou de a empresa o receber;
- c) O trabalhador se reformar.

4 — Entende-se por justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

5 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos de cessação do contrato de trabalho, a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

6 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, nos termos da cláusula 49.*

Cláusula 44.*

Cessação por mútuo acordo

1 — Do documento referido no n.º 2 da cláusula 43.* podem constar outros efeitos que as partes queiram atribuir desde que estes não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — São, todavia, nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

3 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, o trabalhador pode revogá-lo unilateralmente, perdendo, todavia, a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que prove que o acordo de cessação foi assinado sob coacção ou devido a dolo.

Cláusula 45.*

Caducidade do contrato de trabalho

O disposto no n.º 3 da cláusula 43.* não prejudica o disposto na lei do contrato individual de trabalho sobre a estipulação do prazo com o fim de iludir as disposições dos contratos sem prazo, nem a passagem

do contrato a contrato sem prazo quando o trabalhador haja continuado ao serviço da entidade patronal para além do prazo para que foi contratado.

Cláusula 46.*

Despedimento com justa causa

1 — São considerados comportamentos susceptíveis de despedimento com justa causa os previstos na lei, nomeadamente os seguintes:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem 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 do trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencentes 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.

2 — Para apuramento dos motivos que poderão determinar a existência de justa causa de despedimento a empresa instaurará um processo disciplinar, o qual será escrito e conterá obrigatoriamente a audição do trabalhador através da elaboração de uma nota de culpa com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados, bem como a realização das diligências de prova por ele requeridas.

3 — Constitui nulidade insuprivel a não elaboração por escrito do processo disciplinar, o não envio da nota de culpa ao trabalhador, a não realização

das diligências de prova por ele requeridas e a não audição da comissão de trabalhadores quando ela exista.

4 — Na parte não expressamente contemplada nos números anteriores e na cláusula seguinte, é aplicável o disposto nos artigos 9.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.os 84/76 e 841-C/76 e Lei n.º 48/77.

Cláusula 47.*

Responsabilidade da empresa pela invocação abusiva de justa causa

I — 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.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração no respectivo posto de trabalho com a antiguidade que lhe competia.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior considera-se como integrantes da prestação pecuniária as gorjetas/gratificações a que o trabalhador teria direito caso não tivesse sido despedido, de que a empresa é fiel depositária.

4 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de um mês de retribuição por cada ano completo ou fração de antiguidade, num mínimo de três meses de retribuição.

Cláusula 48.*

Despedimento colectivo

Ao despedimento colectivo é aplicável o disposto nos artigos 13.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as redacções introduzidas pelos Decretos-Leis n.os 84/76 e 841-C/76 e Lei n.º 48/77.

Cláusula 49.*

Rescisão do contrato por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho com ou sem aviso prévio.

2 — O aviso prévio, quando exigível, será de dois meses, salvo se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de antiguidade, caso em que será de um mês.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho sem 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 culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 47.*

Cláusula 50.*

Encerramento temporário e falência

1 — Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste acordo em caso de encerramento temporário do estabelecimento em que prestem serviço, se tal situação resultar de vontade ou interesse da concessionária.

2 — Os signatários deste acordo comprometem-se a rever no prazo máximo de trinta dias as cláusulas 27.*, 28.* e 34.* e anexo II constantes do presente acordo caso se verifique alteração da laboração anual, a fim de as adaptar ao novo período de funcionamento.

CAPÍTULO VIII

Comissões de conciliação e julgamento e paritária e delegados sindicais

Cláusula 51.*

Comissão de conciliação e julgamento

As questões emergentes das relações individuais de trabalho serão obrigatoriamente objecto de tentativa de conciliação e julgamento nos termos da lei.

Cláusula 52.*

Comissão paritária

1 — É constituída, nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção dos Decretos-Leis n.os 887/76 e 353-G/77, uma comissão paritária composta por quatro membros, dois de cada uma das partes outorgantes, com a competência para interpretar as disposições do presente acordo.

2 — Qualquer das partes pode convocar a reunião desta comissão.

3 — A não comparência de uma das partes, depois de devidamente notificada por carta registada, com a antecedência de oito dias, significará, para todos os efeitos legais, a concordância com a proposta de deliberação apresentada pela outra parte, considerando-se a mesma aprovada por unanimidade.

4 — A convocação especificará a proposta de deliberação apresentada pela parte convocante.

Cláusula 53.*

Delegados sindicais

1 — O sindicato tem o direito de desenvolver actividade sindical na empresa através dos delegados sindicais ou outros delegados, desde que tais elementos façam parte do quadro dos trabalhadores da empresa.

2 — Além das atribuições que, por este acordo, são conferidas aos delegados sindicais ou outros delegados como representantes do sindicato outorgante e das que lhe são conferidas pela lei, cabe aos delegados a fiscalização e controlo da aplicação deste acordo.

CAPÍTULO IX

Apuramento diário dos resultados

Cláusula 54.*

Apuramento diário dos resultados

1 — O apuramento dos resultados das bancas e das máquinas de jogos será feito diariamente pelos trabalhadores em serviço no momento do encerramento.

2 — O apuramento será lançado em mapas próprios, elaborados em duplicado, dos quais será entregue o original à empresa e duplicado à Inspeção de Jogos.

3 — Os delegados sindicais terão direito a consultar os mapas do apuramento de resultados em poder da empresa sempre que o desejem.

CAPÍTULO X

Protecção na invalidez e na morte

Cláusula 55.*

Protecção na invalidez

1 — Ao trabalhador que ficar afectado de incapacidade permanente por doença que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria a entidade patronal poderá dar-lhe ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com o seu grau de capacidade, depois da comprovação médica da mesma.

2 — Caso a incapacidade a que se refere o número anterior resulte de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, esta colocará o trabalhador no ponto da tabela salarial correspondente ao vencimento base da sua categoria, acrescido das diuturnidades vencidas que vinha auferindo na anterior ou, não havendo correspondência, no ponto imediatamente superior.

3 — Caso a incapacidade não resulte de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, o tra-

balhador em causa será incluído no primeiro ponto da tabela salarial correspondente à sua nova categoria profissional.

Cláusula 56.*

Protecção na morte

Por morte do trabalhador é devido aos herdeiros o pagamento, por inteiro, da retribuição do mês em que se registou o falecimento, bem como a parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal e quaisquer outras remunerações já vencidas.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.*

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

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

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de noventa dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto, essa licença será de trinta dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Previdência a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio da Previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras que desejem aleitar os seus filhos podem interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda

de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço depois das 0 horas.

CAPÍTULO XII

Higiene e conforto no trabalho

Cláusula 58.*

Condições gerais de higiene

1 — As salas de trabalho e as destinadas a descanso dos trabalhadores devem ser dotadas de luz, de arejamento e conforto exigíveis ao exercício das profissões.

2 — Os vestiários devem oferecer todas as condições de higiene e conforto quer individual quer colectiva, obrigando-se ainda a entidade patronal a:

- a) Dotar cada trabalhador com armário individual;
- b) Dotar o quarto de banho com chuveiro e lavatório com água corrente fria e quente.

3 — Compete aos delegados sindicais verificar se estas condições foram ou não cumpridas e a entidade patronal deverá, no prazo máximo de três meses depois dos delegados sindicais lhe comunicar qualquer falta ou anomalia, executá-las.

Cláusula 59.*

Obrigações específicas da empresa

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Manter nas zonas de trabalho sistema de iluminação eléctrica e de ar condicionado adequado;
- b) Procurar que as condições de trabalho se possam processar com a maior comodidade possível;
- c) Almofadar as cadeiras para uso dos pagadores, devendo o fundo ter duas faces reversíveis e serem reguláveis em altura;
- d) Promover, quando necessário, nunca em período inferior a doze meses, a substituição do trajo de trabalho, que de modo algum pode ter características de farda, oferecendo o tecido das peças a substituir;
- e) Manter as salas de descanso dos profissionais com os requisitos indispensáveis ao conforto e convívio.

2 — Os trabalhadores, nos seus dias de folga, poderão frequentar livremente as instalações do casino cujo acesso não seja vedado por lei, ficando, no entanto, sujeitos aos condicionalismos postos aos seus frequentadores.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 60.*

Recompensas

1 — Aos trabalhadores que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviço relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito.

2 — As recompensas mencionadas deverão ser inscritas nas folhas de serviços do trabalhador e comunicadas aos delegados sindicais.

Cláusula 61.*

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a sua gravidade, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de vencimento;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem ser aplicadas sem instauração do competente processo disciplinar nos termos dos n.º 2 e 4 da cláusula 46.*

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção, à imputabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

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

5 — Da aplicação das sanções previstas nesta cláusula pode o trabalhador recorrer para os órgãos jurisdicionais competentes.

6 — Os dias em que o trabalhador esteja impedido de trabalhar devido à aplicação de pena de suspensão emergente do processo disciplinar serão descontados na antiguidade.

7 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos trinta dias posteriores à infracção ou ao conhecimento desta pela entidade patronal nos casos em que não seja de presumir o seu conhecimento imediato.

8 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se que a falta é conhecida da entidade patronal quando ela for do conhecimento de qualquer superior hierárquico do infractor.

Cláusula 62.*

Proibição de suspensão de trabalho

1 — É expressamente proibido à entidade patronal suspender qualquer trabalhador da prestação do seu serviço a não ser por força da aplicação de sanção que lhe corresponder.

2 — A suspensão preventiva só é permitida nos casos das alíneas c), i) e j) do n.º 1 da cláusula 46.*, ouvidos os delegados sindicais.

3 — A prática de qualquer acto que se enquadre no número anterior constitui sanção abusiva punível nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 63.*

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 14.*;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões instituídas por lei, delegados sindicais, outros cargos ou funções representativas;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam;
- e) A aplicação de sanção superior à prevista no n.º 4 da cláusula 61.*

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efecto até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação de candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 64.*

Indemnização por sanção abusiva

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado nos termos gerais do direito do trabalho.

2 — A indemnização em caso de despedimento não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 46.*, n.º 4.

3 — Se a sanção tiver sido de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes daquela ou da retribuição perdida.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 65.*

Os trabalhadores classificados ao abrigo do acordo colectivo de trabalho anterior nas categorias profissionais de vigilante-chefe e vigilante serão automaticamente reclassificados nas de chefe de sala e de fiscal, respectivamente.

Cláusula 66.*

As cláusulas de expressão pecuniária e as tabelas salariais reportam-se a 1 de Setembro.

Cláusula 67.*

Montante global afecto às actualizações de vencimentos

O montante global afecto aos aumentos de retribuições é de 3 342 500\$ (20,98 %) anuais em relação às tabelas aprovadas em Maio de 1977.

Espinho, 10 de Novembro de 1978.

Pela Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO 1
Estrutura de níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Categorias profissionais	Funções
1 — Quadros superiores	Chefe de partida	Dirigir e fiscalizar todos os serviços das salas de jogos tradicionais e das máquinas automáticas.
	Fiscal-chefe	Coadjuvar e substituir o chefe de partida nas suas ausências e impedimentos.
	Chefe de sala	Coadjuvar o chefe de partida e fiscal-chefe no respectivo sector.
2 — Quadros médios	Técnico-chefe	Coadjuvar o chefe de partida e fiscal-chefe no respectivo sector.
	Controlador-chefe de identificação	Coadjuvar o chefe de partida e fiscal-chefe no respectivo sector.
	Chefe de banca	Dirigir o funcionamento das mesas de jogo, fiscalizar todas as operações nelas efectuadas, nas quais colaborará por forma a facilitar a sua correcta execução.
	Fiscal de banca	Verificar as marcações feitas pelos jogadores, proceder antes da voz de «nada mais» às marcações que lhe sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, fiscalizar os trocos e pagamentos efectuados pelos pagadores e dirigir o funcionamento das mesas de jogo na falta ou ausência do chefe de banca.
3 — Encarregados e contramestres	Subchefe de sala	Coadjuvar o chefe de sala, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos com as mesmas atribuições deste.
	Fiscal	Contactar e fiscalizar os jogadores das máquinas automáticas e acompanhar os técnicos de máquinas sempre que haja necessidade de se abrir uma máquina na sala.
	Técnico	Conservar e reparar as máquinas automáticas.
	Ficheiro fixo (caixa tesourreiro).	Dirigir o serviço de tesouraria das salas de jogos tradicionais.
5 — Profissionais qualificados	Caixa privativo	Compete-lhe abastecer os caixas auxiliares das salas de máquinas, sendo responsável pelo fornecimento e stock de moedas ao sector, bem como proceder à recolha das receitas diárias e chefiar todos os caixas fixos e volantes.
	Pagador	Lançar as bolas e dados, baralhar, estender, distribuir e recolher cartas, oferecer os dados ao jogador e recolhê-los, proceder antes da voz do «nada mais» às marcações que lhe sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, fazer os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolher o dinheiro ou fichas perdidos ao jogo, realizar o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho e efectuar trocos.
5.4 — Outros		

Níveis de qualificação	Categorias profissionais	Funções
6 — Profissionais semi-qualificados	6.1 — Administrativos e produção	Controlador de identificação (SJT).
		Controlador de identificação/bilheteiro (SM).
		Técnico ajudante
		Caixa auxiliar fixo
		Caixa auxiliar volante
		Ficheiro fixo (caixa vendedor).
		Ficheiro fixo (caixa comprador).
7 — Profissionais não qualificados	7.1 — Outros	Ficheiro volante
		Continuos
		Ponteiros
		Nas salas de jogos tradicionais: para além das funções de auxílio às bancas das mesas de jogo em funcionamento, compete-lhes dar assistência aos jogadores e manter as salas em perfeito estado de limpeza.
		Nas salas de máquinas automáticas: para além da assistência aos jogadores e conservação das salas em perfeito estado de limpeza, compete-lhes transportar as moedas de e para o balcão.
		Verificar se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogos estão em condições legais de o fazer.

ANEXO II
Espinho

Grupo	Categoria profissional	Primeiro ano	Seguintes
I	Chefe de partida	-8-	19 500\$00
II	Chefe de sala	-8-	15 000\$00
	Fiscal-chefe		
	Técnico-chefe		
III	Chefe de banca	-8-	13 000\$00
	Fiscal de banca		
	Técnico		
	Subchefe de sala		
IV	Pagador		
	Fiscal	11 500\$00	12 500\$00
	Caixa tesoureiro		

Grupo	Categoria profissional	Primeiro ano	Seguintes
V	Ficheiro fixo		
	Caixa privativo		
	Controlador de identificação (SJT)		
VI	Ficheiro volante		
	Controlador de identificação/bilheteiro (SM)		
	Caixa auxiliar fixo		
VII	Caixa auxiliar volante		
	Técnico-ajudante		
VIII	Contínuos/porteiros		

Depositado em 23 de Fevereiro de 1979, a fl. 15 do livro n.º 2, com o n.º 51, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCTV para a ind. e comércio farmacêuticos — Constituição de uma comissão paritária

Nos termos do n.º 1 da cláusula 29.º do CCTV celebrado entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, Groquifar — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, Associação Portuguesa dos Importadores de Produtos Farmacêuticos, Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio

de 1978, foi constituída pelas referidas associações, uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação das associações patronais — Júlio Filipe Gaspar, Nuno de Carvalho Branco Macedo e licenciado Fernando Emygdio da da Silva.

Em representação do sindicato signatário — Maria do Carmo Gomes Teixeira, António Ventura Trigueiro e Manuel dos Santos Gama.