

Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) - Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 200\$00

BOL. TRAB. EMP.

1.ª SÉRIE

LISBOA

VOL. 55

N.º 3

P. 107-186

22 · JANEIRO · 1988

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas e ainda entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e esta última associação sindical	109
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado)	110
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca	110
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, entre esta associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços	111
— PE do ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L. ^{da} , e outras empresas e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal	112
— PE do CCT entre a Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração	113
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos	114
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos e vendas) e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	114
— Aviso para PE do ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros	114

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua — ADAPLA e o Sind. dos Pescadores de Aveiro — SINPESCAVEIRO (pesca de arrasto longínquo no Atlântico Norte e Pacífico Norte)	115
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	128

	Pág.
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros	156
— AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros — Alteração salarial	181
— Acordo de adesão entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entra aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	182
— Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/Centro-Norte	183
— Acordo de adesão entre a Radiotelevisão Portuguesa, E. P., e o Sind. dos Meios Audiovisuais ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	184
— AE — Francisco Fino, L. ^{da} — Deliberação da comissão paritária	185

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Técnicos de Vendas e ainda entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e esta última associação sindical.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1987, 32, de 29 de Agosto de 1987, e 36, de 29 de Setembro de 1987, vieram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Técnicos de Vendas e entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Técnicos de Vendas.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Mostrando-se conveniente proceder à extensão em texto único das referidas convenções dada a relação de complementariedade entre as mesmas no que concerne aos respectivos âmbitos profissionais;

Considerando ainda o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do respectivo aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais de Moagem e outras e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros, entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Técnicos de Vendas e entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Técnicos de Vendas publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1987, 32, de 29 de Agosto de 1987, e 36, de 29 de Setembro de 1987, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais dos mesmos sectores económicos que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

Artigo 2.º

As tabelas salariais ora tornadas aplicáveis produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1987, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1987, foi publicada a alteração ao CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado), objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida alteração as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida alteração e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da alteração ao CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros (formas para calçado), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1987, e objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987, são tornadas extensivas:

- 1) A todas as entidades patronais que não estando filiadas na associação patronal outorgante prosseguam nos distritos do Porto, Aveiro, Coimbra, Braga, Viana do Castelo, Lisboa, Santarém, Setúbal, Beja, Faro, Évora, Portalegre e Leiria a indústria de fabricação de formas para calçado e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes, ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante já abrangidas pela convenção.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Outubro de 1987, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagem e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Considerando que apenas ficam abrangidas pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço inscritos no sindicato outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida conven-

ção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à distribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de PE com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1987, são tornadas extensivas:

a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação outorgante,

prossigam na área do continente a actividade económica por ela regulada — agências de viagem e turismo — e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;

b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados no Sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

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

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Setembro de 1987, podendo os encargos resultantes de retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 12 de Janeiro de 1988. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Joaquim Martins Ferreira do Amaral*.

PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, entre esta associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, entre esta associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços foram celebradas convenções colectivas de trabalho, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1987, 30, de 15 de Agosto de 1987, e 37, de 8 de Outubro de 1987.

Considerando que apenas ficam abrangidos pelas alterações referidas as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao

seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação patronal que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, bem como de trabalhadores não representados pelas associações sindicais signatárias das mesmas que se encontram ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando o interesse em conseguir a uniformização legalmente possível das condições de trabalho no sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência

às regiões autónomas para a emissão de PEs com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1987, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1987, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade na área da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais outorgantes das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária, com exceção dos abrangidos no número seguinte.

2 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e entre a mesma associação patronal e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1987, e 37, de 8 de Outubro de 1987, são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade na área das convenções e aos trabalhadores ao seu serviço, sem filiação sindical, das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Outubro de 1987, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE do ACT entre o Centro Técnico de Desinfecção, L.^{da}, e outras empresas e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1986, foi publicado o ACT celebrado entre o Centro Técnico de Desinfecções, L.^{da}, e outras empresas e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, tendo sido objecto de uma alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1987.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais signatárias;

Considerando as vantagens de promover a uniformização das condições de trabalho no sector de actividade abrangido;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela

publicação de aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1987, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do ACT celebrado entre o Centro Técnico de Desinfecções, L.^{da}, e outras empresas e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1986, com uma alte-

ração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1987, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais que exerçam, no território nacional, a indústria de aplicação de pesticidas, bem como aos trabalhadores ao serviço daquelas entidades, representados ou não pela associação sindical outorgante, que desempenhem funções correspondentes a alguma das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes que não estejam representados pelas associações sindicais signatárias da convenção.

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

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Setembro de 1987, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de três.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 11 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

PE do CCT entre a Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1987, foi publicada uma PE do CCT celebrado entre a Associação das Indústrias de Painéis de Madeira e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1987, o qual substituiu, para os seus outorgantes, o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, bem como a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1985.

Considerando que ao aviso para a PE acima mencionada foi deduzida oposição apenas por algumas das associações sindicais outorgantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, às quais se faz referência expressa no texto daquela portaria;

Considerando que, em relação aos restantes signatários do mesmo CCT não oponentes nem outorgantes da convenção alargada, por força do disposto no n.º 4 do artigo 29.º do diploma legal acima citado, se manteria em vigor o mencionado CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, bem como a PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1985, foi necessário estabelecer expressamente a prevalência da PE sobre estes instrumentos de regulamentação colectiva, quanto àquelas associações sindicais;

Considerando, contudo, que, apesar do n.º 3 do artigo 1.º da PE em referência ter apenas este alcance, da redacção utilizada podem resultar dúvidas, levando-a a ter alcance mais vasto do que o pretendido, torna-se necessário esclarecer o seu sentido exacto:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e

Energia e do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

Artigo 1.º

O artigo 1.º da PE do contrato entre a Associação das Indústrias de Painéis de Madeira e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1987, passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 1.º

1 —

2 —

3 —

4 — A prevalência estabelecida no n.º 3 não afecta a regra geral de solução de conflitos de concorrência entre acordos de empresa e acordos colectivos de trabalho, por um lado, e CCTs, por outro, estabelecida na alínea a) do n.º 2 do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Artigo 2.º

Esta portaria produz efeitos desde a data da entrada em vigor da portaria de extensão ora alterada.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 12 de Janeiro de 1988. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luis Fernando Mira Amaral* — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Albino da Silva Peneda*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de batata frita, aperitivos e similares) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma PE do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1988, por forma a torná-lo aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que no território nacional prossigam a actividade regulada (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias, não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Nos termos do n.º 6 do citado artigo 29.º, os interessados neste processo podem deduzir oposição fundamentada ao presente aviso nos quinze dias subsequentes ao da sua publicação.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos e vendas) e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE dos CCT mencionados em títulos publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 1987, e 1, de 8 de Janeiro de 1988.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico, excluindo as adegas cooperativas, que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território nacional e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas;
 - b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções, não filiados nas associações sindicais signatárias.
-

Aviso para PE do ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre as mesmas empresas e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros.

Nos termos do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma PE das convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, nesta data publicadas, por forma a torná-las aplicáveis a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas ao serviço das entidades patronais outorgantes, que não se encontrem inscritos nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Armadores da Pesca Longínqua — ADAPLA e o Sind. dos Pescadores de Aveiro — SINPESCAVEIRO (pesca de arrasto longínquo no Atlântico Norte e Pacífico Norte)

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente CCT obriga, pela simples assinatura dos representantes legais dos organismos outorgantes:

- a) Por um lado, os armadores representados pela Associação dos Armadores da Pesca Longínqua (ADAPLA);
- b) Por outro lado, os tripulantes do sector de convés, cozinha e câmaras, representados pelo Sindicato dos Pescadores de Aveiro (SINPESCAVEIRO).

2 — As partes outorgantes da presente convenção designar-se-ão, respectivamente, por ADAPLA e Sindicato.

3 — A entidade patronal, que na presente convenção se designará por armador é toda a entidade, singular ou colectiva, nacionalizada, privada ou sob intervenção estatal, armadora de navios que exerce a exploração da pesca longínqua, por arrasto.

4 — Por tripulante entende-se todo o trabalhador inscrito marítimo, representado pelo Sindicato dos Pescadores de Aveiro, outorgantes desta convenção, que, a bordo ou nos quadros de terra ao serviço do armador, desempenhe actividade relacionada com a pesca longínqua em qualquer das categorias profissionais previstas e definidas nesta convenção.

Cláusula 2.^a

Área

1 — A presente convenção aplica-se nas áreas onde o armador pratique a pesca de arrasto longínquo no Atlântico Norte e Pacífico Norte.

2 — Fora das áreas referidas no número anterior, serão aplicados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho específicos, se os houver; caso contrário, as condições de trabalho serão acordadas entre a tripulação e o armador, devendo dar-se prévio conhecimento às partes outorgantes desta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1 — Esta convenção é válida por dois anos e prorrogável por períodos de igual duração, se não for denunciada por qualquer das partes com a antecedência mínima de 60 dias, com referência ao termo do período de vigência em curso, excepto as matérias res-

peitantes a tabelas salariais e outras cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência máxima de um ano.

2 — Qualquer das partes poderá denunciar a convenção com aviso prévio por escrito no sentido de a aperfeiçoar e actualizar.

3 — Qualquer das cláusulas ou número de cláusula desta convenção poderá ser denunciada separadamente no prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula, sem que isso obrigue à revogação na totalidade.

4 — Por denúncia entende-se a apresentação de uma proposta de convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 5.^a

Enquadramento em níveis de qualificação

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as categorias previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação, de acordo com o anexo II.

Cláusula 6.^a

Prestação pelo tripulante de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O tripulante deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — O armador ou seu representante legal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o tripulante de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do tripulante.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o tripulante terá direito a esse tratamento.

Cláusula 7.^a

Recrutamento

1 — O recrutamento dos tripulantes para bordo dos navios far-se-á de acordo com a legislação em vigor.

2 — Sempre que os armadores recorram às escalas do Sindicato, as requisições para o recrutamento darão entrada no mesmo com um mínimo de 48 horas de antecedência da saída do navio, com exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do n.º 2 que antecede, será obrigatória a credencial de embarque do Sindicato.

4 — O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pelas escalas de embarque do Sindicato, desde que fundamente a sua razão.

5 — De entre o pessoal das categorias de mestrança inscrito nas escalas do Sindicato, o armador poderá escolher livremente um dos dez primeiros inscritos.

Cláusula 8.^a

Saída do navio

1 — A tripulação deve ser avisada pelo armador da data de saída do navio com 48 horas de antecedência. Para o efeito, os tripulantes obrigam-se a manter, devidamente actualizados, nos serviços do armador, os elementos referentes ao seu domicílio.

2 — Todo o tripulante que faltar ao embarque sem motivo justificado e não for substituído, poderá alcançar o navio por sua conta se autorizado previamente pelo armador.

3 — Quando o navio já tiver saído dos portos do continente, o tripulante para o alcançar poderá utilizar, à sua escolha, a via marítima ou aérea.

4 — Se a viagem se interromper, depois da saída do navio, por acção do armador ou por motivos de força maior, os tripulantes vencerão os respectivos vencimentos base mensal fixo de mar, nos termos da presente convenção, e terão direito à participação nos resultados da pesca efectuada até à data da interrupção da viagem.

Cláusula 9.^a

Inspecções

1 — Nenhum tripulante poderá embarcar sem que previamente comprove que foi submetido a uma inspecção médica e que foi considerado apto, sem quaisquer restrições.

2 — Todo o tripulante que tenha sido repatriado por motivos de doença não poderá voltar a embarcar sem que tenha sido submetido a uma rigorosa inspecção médica, a efectuar de acordo com o respectivo armador ou por clínico de reconhecida competência.

Cláusula 10.^a

Quadros de pessoal

O armador obriga-se a ter um quadro de trabalhadores inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às circunstanciais necessidades dos navios.

Cláusula 11.^a

Deveres dos tripulantes

O tripulante deve:

- a) Desempenhar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe competirem;
- b) Observar e fazer observar as determinações superiores, de acordo com a CCT e demais legislação, nomeadamente no que respeita ao trabalho e disciplina a bordo;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador e os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa armadora;
- d) Cumprir as demais origações do contrato de trabalho e as normas que o regem;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, sugerindo o que for necessário para melhor aperfeiçoamento das referidas normas;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo armador;
- g) Auxiliar, de acordo com as suas funções e sem prejuízo do seu período normal de trabalho, a aprendizagem e valorização dos restantes tripulantes;
- h) Guardar lealdade ao armador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

Cláusula 12.^a

Deveres do armador

O armador deve:

- a) Tratar com urbanidade o tripulante e sempre que tiver que lhe fazer qualquer observação ou admoestação fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar pontualmente aos tripulantes a retribuição que convencionalmente lhe for devida;
- c) Instalar os tripulantes em boas condições de salubridade, especialmente no que respeita à ventilação nos locais de trabalho e alojamento, à iluminação e aquecimento, observando os necessários requisitos de segurança;
- d) Observar a legislação em vigor sobre o alojamento e locais de trabalho, no respeitante aos tripulantes;
- e) Indemnizar os tripulantes dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e da presente convenção;

- f) Instalar os tripulantes em boas condições nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social, nos termos desta convenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção;
- h) Exigir do tripulante apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, descritas no anexo I da presente convenção, salvo o disposto na cláusula 6.^a;
- i) Prestar, quando pedidas pelo tripulante ou por quem legalmente o represente, todas as informações relativas ao cumprimento da convenção colectiva de trabalho;
- j) Ouvir os tripulantes, através do seu representante legal, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar da tripulação;
- l) Não impedir aos tripulantes o envio de comunicações respeitantes à actividade sindical de bordo para o exterior, comunicações essas que serão executadas pelo respectivo serviço de comunicações, cabendo as despesas à associação sindical.

Cláusula 13.^a

Garantias dos tripulantes

É vedado ao armador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros tripulantes;
- c) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo armador ou pessoas por ele indicadas;
- d) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou serviços aos tripulantes;
- e) Opor-se a qualquer forma de organização ou escolha dos tripulantes, nomeadamente delegados sindicais, comissões de delegados sindicais e conselhos de disciplina;
- f) Diminuir a retribuição (vencimento base mensal fixo e diuturnidades, quando a elas houver lugar), salvo os casos de transferência para tipo de navio que determine remuneração diferente e nos casos em que volte a desempenhar as mesmas funções anteriores, depois de interinamente em função superior.

Cláusula 14.^a

Transferência de navios

1 — A actividade profissional dos tripulantes abrangidos por esta convenção será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, salvo se as partes, por escrito, outra coisa acordarem.

2 — Quando no mar, isto é, quando e enquanto estiver legalmente embarcado num navio, só com o seu acordo, reduzido a escrito, poderá o tripulante ser transferido para outro navio do mesmo armador.

3 — Para efeitos desta cláusula, o tripulante ficará a vencer pelo armador o vencimento base mensal fixo e, se a elas tiver direito, as diuturnidades durante o lapso de tempo que medeia entre o desembarque de um navio e o embarque noutro.

Cláusula 15.^a

Prescrição e regime de provas de créditos resultantes do contrato de trabalho

1 — Atendendo à duração das viagens, todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao armador quer ao tripulante, extinguem-se, por prescrição, quando decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Incluem-se nos créditos do armador referidos no número anterior os adiantamentos e abonos que eventualmente tenham sido feitos ao tripulante.

3 — Os créditos resultantes das indemnizações por falta de férias e pela aplicação de sanções abusivas, vencidas há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provadas por documento idóneo.

Cláusula 16.^a

Competência do armador

1 — Compete ao armador a direcção da expedição.

2 — O armador tem direito a expedir o navio para a pesca em todos os lugares, praticar a pesca longínqua com aplicação de todas as artes, descarregar toda ou parte da carga em ou fora de Portugal ou proceder a outras operações de pesca, desde que legalmente o possa fazer.

3 — O capitão do navio é o representante legal do armador e o responsável pela expedição, com os direitos e obrigações que tal comando exige, nos termos da lei.

4 — Compete ao capitão do navio decidir quanto ao aproveitamento das quantidades e qualidades das várias espécies de peixe.

Cláusula 17.^a

Duração da campanha

1 — A duração normal de cada campanha é de 150 dias, contados desde a data da saída do último porto do continente até à chegada ao primeiro porto, também do continente.

2 — Qualquer prolongamento, para além do período mencionado no número anterior, só será possível nos casos em que se tenha verificado uma avaria grossa ou outra que tenha provocada uma paralisação prolongada

ou nos casos em que se tenha verificado uma redução anormal das capturas que inviabilize economicamente a campanha.

3 — Compete ao capitão do navio a decisão do prolongamento, com prévio esclarecimento à tripulação.

4 — Qualquer prolongamento para além do período mencionado no n.º 1 desta cláusula será pago com mais 100% sobre o vencimento base mensal fixo e mais 50% sobre o peixe capturado no período excedente aos 150 dias.

Cláusula 18.^a

Horário da saída dos navios

Compete ao armador a determinação do dia e hora da saída dos navios, para início da campanha, dos portos de Portugal continental.

Cláusula 19.^a

Entradas e saídas de portos

1 — Os dias de entrada e saída do porto de armamento são, para efeitos da presente convenção, considerados a navegar.

2 — Nenhum navio poderá sair dos portos situados fora de Portugal continental nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

3 — Nenhum navio poderá sair dos portos de Portugal entre os dias 22 de Dezembro e 2 de Janeiro.

4 — Os limites definidos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula poderão ser ultrapassados se os tripulantes derem o seu acordo ou no caso de imposição das autoridades portuárias do porto em que o navio se encontre nestas datas ou ainda se se verificarem circunstâncias de inssegurança que possam implicar perdas de vidas ou bens.

Cláusula 20.^a

Serviço em terra

1 — O tripulante que estiver em terra ao serviço do armador observará o horário de trabalho aplicável à respectiva secção, não podendo este ser superior a 45 horas semanais e praticado de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário de trabalho considera-se iniciado a partir do momento em que o tripulante toma o transporte marítimo fornecido pelo armador do cais para o navio, caso este se encontre ao largo.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O horário normal de trabalho durante a faina da pesca será de doze horas diárias para todos os tripulantes, divididas do seguinte modo:

Seis horas de trabalho seguidas de seis horas de descanso e assim sucessivamente.

2 — Em caso de abundância de peixe ou por acordo com a maioria da tripulação, este horário poderá ser alterado para até doze horas de trabalho consecutivas, seguidas de seis horas de descanso, também consecutivas.

3 — O horário normal de trabalho a navegar é de oito horas diárias.

§ único. Considera-se o navio a navegar quando está a caminho ou de regresso do pesqueiro ou em emposta.

4 — Em caso de força maior e de segurança, poder-se-á recorrer ao serviço dos tripulantes sem observância dos limites estabelecidos nesta cláusula.

5 — O regime de vigias será o previsto pelas regras internacionais de salvaguarda da vida humana no mar. Cada vigia terá a duração de uma hora. O regime de vigias será determinado pelo capitão do navio.

Cláusula 22.^a

Exercício de trabalhos obrigatórios não remunerados

1 — Os exercícios de salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, ou determinados pelas autoridades, serão efectuados fora da faina da pesca e, sempre que possível, efectuados dentro do período normal de trabalho da maioria dos tripulantes.

2 — Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a qualquer remuneração, os seguintes trabalhos:

- Os que o capitão do navio julgar necessários para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontram a bordo, quando circunstâncias de força maior o impõham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- Os determinados pelo capitão do navio com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito por indemnização de salvação ou assistência, se a ela houver lugar;
- A normal rendição de quadros.

3 — Aos tripulantes abrangidos pela presente convenção, para além das suas funções específicas, compete a execução, dentro do período normal de trabalho, quer a pescar, a navegar ou em porto, dos serviços gerais de bordo, entre os quais limpezas, embarque e saídas de mantimentos, sal, água, aprestos de pesca, roupas e utensílios.

Cláusula 23.^a

Domingos e feriados

1 — Quando o navio se encontre em portos de Portugal continental, os tripulantes que tenham que executar qualquer serviço nos domingos e feriados têm direito a folga.

2 — Os domingos e feriados passados fora de Portugal continental dão direito a igual número de dias

de folga, a gozar quando o navio se mantiver em porto de armamento, sendo sempre pagos considerando o vencimento base mensal fixo de mar.

3 — No caso de não ser possível gozar aquelas folgas por necessidade de reparação do navio ou para início da viagem, as que faltarem gozar serão obrigatoriamente gozadas no final da viagem seguinte ou, caso o tripulante não volte a embarcar, serão remissíveis a dinheiro.

4 — São considerados feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Dia do feriado municipal do porto de armamento.

Cláusula 24.^a

Regime de férias

1 — Todos os tripulantes abrangidos pela presente convenção terão direito a 30 dias de férias por ano, desde que completem um ano de serviço no mesmo armador.

2 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as férias poderão ser gozadas em dois períodos, no final de cada viagem.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poderá ser substituído por qualquer compensação económica.

5 — A remuneração correspondente ao período de férias é de 22 500\$, sendo este valor actualizado para o ordenado mínimo nacional que estiver em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1988.

6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o tripulante tem direito a um subsídio de férias igual ao vencimento base mensal fixo de mar, não podendo ser inferior a 16 000\$.

Cláusula 25.^a

Pagamento de passagem para gozo de período de descanso

1 — O tripulante que seja repatriado para gozo do período de descanso em terra (férias anuais e dominigos e feriados passados a bordo) tem direito a passagem em meio de transporte, navio ou avião, por conta e escolha do armador.

2 — A duração da viagem do tripulante prevista no número anterior não será incluída no período de descanso.

Cláusula 26.^a

Licença sem retribuição

1 — O armador pode atribuir ao tripulante, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a afectiva prestação de trabalho, mantendo o tripulante beneficiário da licença direito ao lugar.

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

1 — Sem prejuízo da parte fixa da retribuição, são consideradas faltas justificadas, quando o navio se encontre em portos de Portugal continental, as seguintes:

- a) As dadas, até cinco dias consecutivos, pelo falecimento do cônjuge ou companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta;
- b) As dadas, até onze dias consecutivos, por motivo de casamento;
- c) As dadas, até dois dias consecutivos, pelo pai, em virtude de nascimento de filhos;
- d) As dadas, até um dia, por falecimento dos restantes parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — No caso de o navio se encontrar em portos de Portugal continental e se tal não constituir grave prejuízo para a empresa, poderá o armador conceder ainda um dia de falta justificada por aniversário natalício do tripulante.

3 — Considera-se ainda justificada a falta que resultar de cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença grave, ou relacionada com motivos de força maior, desde que o tripulante apresente justificação adequada.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para justificação da falta.

Cláusula 28.^a

Justificação de faltas

1 — Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar o armador ou seu representante, indicando o motivo. Esta comunicação deve ser obrigatoriamente feita:

- a) No caso de a falta ser previsível, logo que possível;
- b) No caso de a falta ser imprevista, no prazo máximo de três dias, a contar do dia da falta.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença, o tripulante fará acompanhar a justificação de atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou do documento de baixa por doença, passado pelos Serviços Médico-Sociais.

3 — O documento de baixa por doença passado pelos Serviços Médico-Sociais referido no número anterior é obrigatório quando o tripulante se encontre em Portugal, salvo se, comprovadamente, não tiver acesso efectivo a esses serviços, devendo, nestes casos, apresentar documento justificativo (atestado médico).

4 — O não cumprimento do disposto nesta cláusula, salvo os casos de força maior devidamente comprovados, implica que as faltas dadas sejam consideradas injustificadas, com os efeitos previstos na cláusula respeitante a faltas injustificadas.

Cláusula 29.^a

Faltas Injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 27.^a desta convenção.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, as quais serão descontadas, para todos os efeitos, na antiguidade do tripulante.

Cláusula 30.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — O armador pode contratar outro tripulante para desempenhar as funções doutro tripulante cujo contrato se encontre suspenso, nomeadamente por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, gozo de licença sem retribuição, doença, acidente ou férias.

2 — O contrato com o substituto será celebrado a prazo certo ou incerto e constará de documento escrito, caducando no seu termo ou logo que cesse a causa da suspensão.

3 — Apenas em casos devidamente justificados, poderá o armador celebrar contratos a prazo, fora das situações previstas nos números anteriores.

Cláusula 31.^a

Formas de retribuição

São formas de retribuição previstas nesta convenção as seguintes:

- a) Vencimentos base mensais fixos;
- b) Diuturnidades;
- c) 13.^º mês ou subsídio de Natal;
- d) Percentagem de pesca;
- e) Subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Vencimento base mensal fixo

1 — Os vencimentos base mensais fixos devidos aos tripulantes abrangidos por esta convenção são os cons-

tantes da tabela do anexo II e que dela faz parte integrante.

2 — Os tripulantes auferirão ou o vencimento base mensal fixo de mar ou o vencimento base mensal fixo de terra, conforme o regime que nos termos da presente convenção lhes for aplicável, atendendo à situação em que se encontre o navio.

3 — Para efeitos da presente convenção, o valor do vencimento diário será calculado de harmonia com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

sendo VM o vencimento mensal.

4 — Considera-se vencimento mensal o vencimento base mensal fixo e as diuturnidades, a atribuir conforme a cláusula 35.^a

5 — Os vencimentos corresponderão às funções efectivamente exercidas, independentemente de quem as exerce e das constantes do rol de matrícula.

6 — A qualquer tripulante que ultrapasse 18 meses consecutivos ou 36 alternados exercendo funções integrinamente ao serviço da mesma empresa não poderá ser diminuída a retribuição, salvo nos casos previstos na alínea f) da cláusula 13.^a e nos casos de substituição de tripulantes das categorias de mestrança.

Cláusula 33.^a

Formas de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente aos tripulantes o vencimento base mensal fixo que lhe for devido, numa das seguintes formas:

- a) Num dos primeiros cinco dias de cada mês, respeitante ao mês anterior, por depósito bancário em conta indicada pelo tripulante;
- b) Num dos primeiros cinco dias de cada mês, respeitante ao mês anterior, por vale de correio, ou cheque bancário, para endereço indicado pelo tripulante;
- c) Por qualquer outra forma expressamente acordada entre o tripulante e o armador.

2 — As formas expressas no número anterior serão executadas conforme documento escrito pelo tripulante.

3 — Antes do início de cada campanha, poderá o tripulante solicitar um adiantamento por conta de remunerações futuras, sendo a sua liquidação efectuada da forma que vier a ser acordada entre o tripulante e o armador.

4 — Dentro de 24 horas após a chegada do navio ao porto de Portugal continental o armador liquidará os vencimentos base mensais fixos que ainda não tenham sido pagos e fará um primeiro pagamento por conta da percentagem de pesca, conforme o anexo III, correspondente a 50% da carga manifestada pelo capitão do navio.

§ único. Para efeitos da aplicação desta percentagem, no que se refere à carga de bacalhau salgado, os

50% acima referidos serão calculados tomando como base o preço do bacalhau tipo miúdo; no que se refere ao peixe congelado, os 50% serão calculados tomando como base a espécie de menor valor comercial e o preço corrente praticado pelo armador.

5 — No pagamento previsto no número anterior serão descontados os avanços, abonos e adiantamentos que hajam sido anteriormente efectuados e que ainda não estejam liquidados.

6 — O armador obriga-se a pagar a parte restante das retribuições vencidas pelos tripulantes até 15 dias após a descarga da totalidade do carregamento do navio.

Cláusula 34.^a

Documento a entregar ao tripulante

Com o pagamento final referente a cada viagem, o armador deverá entregar a cada tripulante um recibo da sua conta individual, com discriminação clara de todas as suas retribuições.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1 — Por cada três anos ao serviço no mesmo armador, o tripulante tem direito a uma diuturnidade de 500\$, não podendo o seu número exceder três.

2 — Para efeitos de aplicação deste cláusula, contarão os embarques efectuados a partir do dia 13 de Agosto de 1972.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — O tripulante que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador, terá direito a receber, a título de subsídio de Natal ou 13.º mês, uma quantia de montante igual ao seu vencimento base mensal fixo de mar, não podendo ser inferior a 16 000\$.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto a pagamento até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os tripulantes que não completem um ano de serviço ao armador em 1 de Dezembro receberão o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

4 — Aos tripulantes que, antes da data referida no número anterior, deixarem de estar ao serviço do armador ser-lhes-á atribuído o subsídio, pago na proporção do tempo de serviço prestado dos doze meses anteriores a 1 de Dezembro.

Cláusula 37.^a

Alimentação

1 — A alimentação será fornecida pelo armador e igual para todos os tripulantes, de acordo com o disposto nesta cláusula e na seguinte.

2 — Nos locais de trabalho e de repasto estarão afiados quadros com escalas de serviço e com as horas das principais refeições.

3 — O tempo para tomar as principais refeições (almoço e jantar) não poderá ser inferior a uma hora e as restantes de 30 minutos.

4 — Sempre que, por motivo imperativo de serviço, se recorra ao trabalho durante o intervalo normal das refeições, será facultado posteriormente aos tripulantes afectados, dentro do seu horário normal de trabalho, uma hora para a refeição principal e trinta minutos para as restantes, período que será considerado como tempo de trabalho.

5 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este.

a) Na impossibilidade de a alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 1000\$, se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço — 450\$;
Jantar — 450\$.

b) Se o tempo de deslocação em serviço for inferior a dia completo, terão direito apenas aos valores das refeições compreendidas nesse período.

Cláusula 38.^a

Composição das refeições

1 — As refeições serão as seguintes e terão constituição e horário aproximados, dependendo este do respectivo render de quartos:

Às 8 horas — pequeno-almoço:

Sopa;
Café com leite e pão com manteiga.

Às 12 horas — almoço:

Sopa;
Um prato de peixe ou um prato de carne;
Fruta ou compota ou queijo ou fruta seca;
Café e bagaço;
Uma cerveja ou meio litro de vinho.

Às 18 horas — jantar:

Sopa;
Um prato de peixe ou um prato de carne;
Fruta, igual ao almoço;
Café e bagaço;
Uma cerveja ou meio litro de vinho.

Às 24 horas — ceia:

Sopa (de preferência *chaura*, quando houver fartura de peixe);
Café com leite e pão com manteiga.

2 — Quando a capacidade de armazenagem do navio não possa satisfazer o consumo de vinho dos tripulantes, num eventual prolongamento de campanha, pode o armador substituir o vinho por cerveja.

3 — Às quintas-feiras e domingos será servido doce ao almoço ou ao jantar.

4 — Quando se servir compota ou fruta em calda, as latas de catorze onças darão para dois tripulantes.

5 — Serão observadas dietas, dentro das possibilidades do navio.

Cláusula 39.^a

Transportes

1 — Os armadores organizarão, providenciarão e custearão os transportes de todos os tripulantes e das suas bagagens, desde os locais das suas residências até aos locais de embarque, no início das viagens e dos locais de desembarque para os locais de residência, após a chegada dos navios, no final das viagens, não incluindo o transporte de seus familiares ou outros.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos casos de naufrágio, arribada forçada ou desistência de viagem por parte do armador, quer seja esta motivada por sua resolução quer por motivo de força maior.

3 — Os transportes referidos nesta cláusula, quando efectuados por via aérea, serão em classe turística ou equivalente.

4 — Só em casos de urgência, previamente determinada pelo armador, é aceite utilização de transporte que implique passagem mais cara do que a do transporte colectivo.

Cláusula 40.^a

Sanções disciplinares

1 — O armador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa correspondente a um dia de salário, com base no vencimento base mensal fixo de terra;
- d) Suspensão de trabalho, com perda de retribuição, até um mês;
- e) Despedimento.

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

3 — A aplicação de qualquer sanção em porto de armamento será precedida de procedimento disciplinar adequado, adoptando, meramente para este efeito, as regras processuais estabelecidas no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Junho, dando ao tripulante o direito de produzir prova relativa aos comportamentos que lhe são imputados.

Cláusula 41.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;

- c) Por decisão unilateral do armador, ocorrendo justa causa;
- d) Por decisão unilateral do tripulante;
- e) Por despedimento colectivo.

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato por despedimento promovido pelo armador com justa causa

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do tripulante que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência de relações de trabalho.

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do tripulante:

- a) A ofensa à honra e dignidade do armador ou seus representantes, por parte do tripulante;
- b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas e injúrias graves e outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais do armador, seus representantes ou delegados;
- c) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis e superiores hierárquicos;
- d) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
- e) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- f) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- h) Falta de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Redução anormal da produtividade do tripulante;
- j) Falsas declarações quanto à justificação de faltas;
- l) Prática de embriaguês;
- m) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional.

4 — É proibido ao armador promover o despedimento de qualquer tripulante sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

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

6 — No caso previsto no número anterior, o tripulante tem direito aos vencimentos mensais de terra que deveria ter normalmente recebido desde a data da declaração do despedimento até à data da sentença e receberá ainda uma indemnização não inferior a uma mensalidade por cada ano de serviço ou fracção, sendo esta mensalidade calculada na base do ordenado mínimo nacional, não podendo ser inferior a três mensalidades.

Cláusula 43.^a

Rescisão unilateral do tripulante

1 — Qualquer tripulante tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito ao armador ou seu representante legal, com aviso prévio de, pelo menos, um mês.

2 — Sendo o tripulante analfabeto, a comunicação de rescisão será abonada por duas testemunhas, designadas pelo tripulante.

3 — Se o tripulante, na ausência de acordo com o armador, não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará ao armador, a título de compensação, o valor do respectivo vencimento base mensal fixo, proporcionalmente correspondente ao período de aviso prévio em falta, mantendo, durante o período de permanência na empresa, a totalidade dos seus direitos.

4 — No caso de o tripulante se encontrar em viagem, o aviso prévio será feito sem prejuízo da expedição em curso.

Cláusula 44.^a

Cessação do contrato de trabalho por rescisão unilateral do tripulante com justa causa

O tripulante poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Ofensa à honra e dignidade do tripulante por parte do armador ou seus representantes;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Necessidade de cumprir obrigações legais, incompatíveis com a continuação no serviço;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais dos tripulantes;
- e) Aplicação de sanções abusivas;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do tripulante.

Cláusula 45.^a

Cantinas

1 — Os armadores comprometem-se a colocar à disposição dos tripulantes, tendo em conta os limites legais, produtos de uso e consumo individual a bordo, obrigando-se os tripulantes a reembolsar os armadores, no final de cada viagem, do valor dos produtos requisitados, calculado ao preço de custo.

2 — Por produtos de uso e consumo individual a bordo, entende-se, nomeadamente, os seguintes artigos:

Sabonetes, pastas dentífricas, escovas de dentes, tabaco, bebidas, etc.

Cláusula 46.^a

Alojamento dos tripulantes

Os navios deverão ter as condições indispensáveis de habitabilidade e higiene, nomeadamente refeitórios e

casas de banho, bem como utensílios apropriados, nomeadamente roupas de cama, serviços de jantar e artigos de higiene.

Cláusula 47.^a

Bem-estar a bordo

Na medida do possível, o armador colocará à disposição dos tripulantes, nas salas de convívio ou de refeições, material que promova o seu bem-estar, tendo em conta as sugestões e os parcerias dos chefes de secção.

Cláusula 48.^a

Transmissão do navio

1 — A posição que nos contratos de trabalho decorre para o armador, transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do navio onde os tripulantes exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho deixar de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os tripulantes continuarem ao serviço daquele outro navio, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

2 — O adquirente do navio é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a tripulantes cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelo interessado até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos tripulantes que devem reclamar os seus créditos ou avisá-los por escrito para as suas residências, no caso de não se encontrarem a trabalhar a bordo.

4 — O disposto nesta cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam transmissão da exploração do navio.

5 — O armador, salvo acordo escrito que disponha em contrário, só poderá transferir o tripulante para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao tripulante.

Cláusula 49.^a

Higiene nos alojamentos

1 — A mudança de roupa de camarote dos tripulantes (lençóis, fronhas e toalhas) será efectuada, no mínimo, uma vez por semana.

2 — Os tripulantes deverão levantar do paiol apropriado a roupa necessária a cada mudança, estando o serviço de distribuição de roupas a cargo dos oficiais de bordo.

Cláusula 50.^a

Roupas de trabalho e outras

1 — Constituirão encargos do armador as despesas com as ferramentas, equipamentos e roupas de trabalho e de uso profissional utilizados pelo tripulante.

2 — Entende-se por roupas de trabalho:

Fatos de oleado ou tecido sintético, botas de borracha, luvas de manobra (cabedal), fatos de porão com barrete (para frigorífico), botas de porão (para frigorífico), luvas de lã (para frigorífico), casacos de trabalho (para cozinha), barretes de cozinha, aventais de trabalho para cozinha e capacetes de segurança.

3 — O armador fornecerá ainda para utilização a bordo a cada tripulante:

Três cobertores, uma almofada, doze lençóis, doze fronhas, dez toalhas de rosto, quatro toalhas de banho e um colchão.

4 — As ferramentas e equipamentos, bem como as roupas de trabalho e de uso pessoal, são pertença do armador e os tripulantes farão a sua entrega no final de cada viagem.

5 — As roupas de trabalho referidas no n.º 2 desta cláusula serão substituídas sempre que o seu estado o justifique.

Cláusula 51.^a

Tratamento dos tripulantes fora do porto de armamento por motivo de doença ou acidente de trabalho

Em caso de doença ou acidente de trabalho de um tripulante durante a faina da pesca, o armador directamente ou por terceiros, caso tenha transferido a sua responsabilidade, suportará os seguintes encargos:

- 1) Os que resultem do seu tratamento, quer a bordo quer em porto estrangeiro, bem como do seu repatriamento ou regresso ao navio, se for caso disso;
- 2) Em caso de repatriamento, o tripulante, logo após a sua chegada a Portugal, apresentar-se-á nos Serviços Médico-Sociais ou serviços da companhia seguradora, conforme se trate de doença ou acidente. Se, entretanto, ficar apto, o tripulante apresentar-se-á ao armador que, caso a localização do navio e as circunstâncias de tempo útil o justifique, promoverá o seu regresso a bordo por outro navio;
- 3) Até à sua chegada a Portugal, o tripulante manterá direito à sua retribuição total (vencimento mensal e percentagem de pesca) como se se mantivesse a trabalhar, passando a auferir apenas direito ao vencimento base mensal fixo de terra no período que medeia a data da sua alta médica e o seu regresso ao navio;
- 4) No caso de haver repatriamento injustificado, devidamente relatado pelo capitão do navio, pelo superior hierárquico do tripulante, por duas testemunhas e ainda pelo médico indicado pela entidade consular, todos os encargos com o repatriamento serão de conta do repatriado responsável.

Cláusula 52.^a

Seguro por incapacidade permanente ou morte

1 — Em complemento do seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o armador efectuará um seguro de acidentes pessoais no valor global de

750 000\$ por tripulante, pagável, em caso de morte ou invalidez permanente absoluta, quando resulte de acidente de trabalho e será liquidado como se segue:

- a) No caso de morte e o tripulante ser casado, o capital seguro será pago de uma só vez à viúva ou, na sua falta, aos filhos;
- b) No caso de morte e o tripulante ser solteiro, aos ascendentes a cargo do falecido, salvo se o tripulante tiver indicado qualquer outro beneficiário;
- c) No caso de invalidez permanente absoluta o capital seguro será pago ao próprio ou, na sua impossibilidade física, a liquidação será feita em conformidade com as disposições legais.

Cláusula 53.^a

Transladação em caso de morte

Quando ao serviço do armador se verificar a morte de qualquer tripulante, aquele obriga-se à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivo ou, na falta deste, pelos familiares do tripulante.

Cláusula 54.^a

Perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 60 000\$.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais salvos ou que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

Cláusula 55.^a

Salvamento e assistência

1 — No caso de salvamento e assistência prestados pelo navio e sua tripulação, o armador considerará o preço líquido do salvamento ou assistência, quando for efectivamente recebido, como receita de pesca, sem prejuízo do estatuído no código comercial, pagando a cada tripulante em conformidade com a tabela de percentagem de pesca.

2 — No que respeita a salvamento e assistência a barcos de pesca de outros países o regime aplicável será o da lei geral, salvaguardando os protocolos internacionais sobre a mesma matéria em que os armadores ou as seguradoras portuguesas sejam parte.

Cláusula 56.^a

Formação profissional

1 — Os armadores facilitarão, na medida do possível, aos tripulantes ao seu serviço, a frequência em cursos de formação ou especialização profissional.

2 — Durante a frequência dos cursos referidos no número anterior, o regime aplicável será estabelecido de mútuo acordo entre o tripulante e o armador.

Cláusula 57.^a

Tirocinantes

Os tirocinantes inscritos marítimos oriundos da Escola Profissional de Pesca, quando integrados na tripulação, terão direito, durante o período em que estiverem embarcados, à retribuição prevista nesta convenção para a categoria de moço.

Cláusula 58.^a

Reconversão

1 — Os armadores darão prioridade na colocação em postos de trabalho em que eventualmente se tenham aberto vagas, tanto nos navios como em terra, aos tripulantes que, em resultado de parecer de junta médica promovida pelos serviços competentes das caixas de previdência ou companhias de seguros, não possam continuar, em virtude de incapacidade superveniente, no desempenho das funções que até aí vinham exercendo e não passem à situação de invalidez ou de reforma.

2 — Os armadores procurarão reconverter tais tripulantes caso os mesmos não estejam habilitados para o preenchimento das referidas vagas.

3 — Para beneficiar do regime previsto nesta cláusula, os tripulantes interessados deverão solicitar-lo atempadamente por escrito à empresa.

Cláusula 59.^a

Convenções, recomendações e resoluções da OIT e da IMCO

Os armadores e os tripulantes aceitam as recomendações, resoluções e convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT e pela IMCO, ratificadas pelo Estado Português e em vigor no ordenamento jurídico interno que digam respeito à pesca.

Cláusula 60.^a

Carácter globalmente mais favorável da presente convenção

A presente convenção é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos tripulantes abrangidos por este CCT à data da sua entrada em vigor, instrumentos estes que agora substitui.

Cláusula 61.^a

Eficácia retroactiva

1 — Os vencimentos base mensais fixos previstos no anexo II e o complemento de remuneração por trabalho efectivo em terra, previsto no anexo V desta convenção, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1987.

2 — A percentagem de pesca prevista no anexo III desta convenção produz efeitos a partir do dia 1 de Outubro de 1986, em todos os navios que saíram para a faina da pesca a partir dessa data.

Cláusula 62.^a

Fiscalização

A tripulação, a expensas suas, sem prejuízo da sua actividade normal, através dos seus representantes, tem direito a fiscalizar, pelos meios necessários, a saída do peixe existente a bordo.

Cláusula 63.^a

Quotização sindical

1 — Os armadores efectuarão o desconto das quotizações sindicais dos tripulantes sindicalizados caso estes o autorizem, por declaração individual escrita, de acordo com a lei.

2 — Os descontos previstos no número anterior serão efectuados no final de cada campanha, conforme mapa de quotização apresentado pelo Sindicato.

3 — Para efeitos da elaboração do mapa referido no número anterior, o armador enviará ao Sindicato, até dez dias após a saída do navio, uma relação dos tripulantes.

4 — O produto das quotizações deverá ser enviado ao Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que foi efectuado o desconto.

Cláusula 64.^a

Caldeirada

No final de cada campanha será atribuída uma caldeirada de igual constituição para todos os tripulantes, sendo a sua constituição e quantidade dependentes do êxito da campanha, de acordo com o critério do armador.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais – Definições de funções

Contramestre. — Coordena e controla o trabalho dos marinheiros na manipulação do pescado para a estiva, prepara o navio para a saída do porto, dirigindo as operações de substituição de cabos, amarras e outros aparelhos, requisita superiormente o material de que necessita, zela pela conservação do navio, orienta as manobras de atracação e desatracação do navio sob a direcção e responsabilidade do capitão, colabora na

recolha e largada de redes, é responsável pela preparação e estiva de peixe no porão, assegura a boa conservação do pescado, verificando as boas condições de funcionamento das instalações respectivas e dando indicações para a sua manutenção e conservação.

Mestre de redes. — É o redeiro de reconhecida capacidade profissional que coordena e controla as tarefas de armação de redes a bordo do navio, requisita redes e outro material de pesca necessário à campanha, orienta e ou prepara a rede, dirige e ou colabora nas manobras de lançamento e recolha de redes, procede à amarração e abertura do saco, orienta e prepara a reparação de redes depois da faina, tem a seu cargo o paiol das redes e a parte do aparelho de pesca não atribuído ao contramestre, dá entrada e saída de todo o material a seu cargo.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora as ementas, controla toda a dispensa do navio, requisita os géneros alimentícios, armazena-os em locais apropriados, cuidando da sua conservação, zela e colabora na limpeza da cozinha e respectivos utensílios, incluindo limpeza de fogões, zela pela existência e conservação do material do sector, pode executar tarefas conducentes ao fabrico de pão, desde a preparação e manipulação das massas até à cozedura, deve ter a noção do custo dos géneros, do sentido de higiene, da proporção e da economia.

Redeiros, salgadores e escaladores. — Além dos inerentes à sua categoria de redeiros, salgador ou escalador, executa todos os outros serviços de bordo, em manobras, os de conservação do navio, limpezas, preparação e conservação do pescado e subprodutos, sua arrumação e bom acondicionamento dos equipamentos, materiais e, de um modo geral, dos paióis, procede ao embarque de materiais de pesca, mantimentos e outros artigos de necessidade para o navio.

Ajudante de cozinha. — Cuida da higiene e limpeza dos locais de trabalho (cozinha, paióis e copa), ajuda o cozinheiro em todas as suas funções, substitui o cozinheiro em todos os seus impedimentos, para isso terá que ter alguns conhecimentos e noções do acondicionamento e conservação dos géneros alimentícios, confecção das refeições e cozedura do pão.

Pescador. — Compete-lhe fazer todos os serviços de bordo, incluindo os serviços de emprego desde que os seus superiores hierárquicos o julgue capaz para isso, além disso pode ser deslocado para quaisquer outros serviços, cozinha, copa, etc., desde que tal seja considerado necessário, faz quartos de timoneiro e vigia na ponte, executa tarefas relacionadas com marinaria e limpeza de convés, nomeadamente parques de pesca, tombadilho, castelo e exterior das superestruturas sob orientação do contramestre ou mestre de redes, quando se trate de aparelho de pesca, transporta a bordo os materiais necessários à viagem, estiva-os nos paióis do modo mais conveniente, procede à manobra de atracação e desatracação do navio quando necessário, prepara os porões e câmaras frigoríficas, tendo em vista a armazengem de peixe, executa durante a viagem tarefas conducentes à largada e recolha de redes, procede à preparação das mesmas, quando avariadas, procede

à preparação do peixe para estiva dos porões, procede, sob orientação dos respectivos superiores hierárquicos, à estiva do peixe nos porões, quando designado para o efeito coadjuva o cozinheiro em todas as tarefas que digam respeito à preparação das refeições, procedendo ainda à lavagem de louças e utensílios de cozinha.

Nota. — A execução destas tarefas deve ter em conta, para cada tripulante desta categoria, as suas habilitações, a sua experiência e os seus conhecimentos adquiridos.

Mestre de salga. — É um salgador de reconhecida capacidade profissional que tem sob a sua responsabilidade o sector de salga e a estiva do porão de peixe salgado, coadjuva o contramestre e o mestre de redes nas funções que lhes estão cometidas.

Empregado de câmaras. — Colabora a bordo na arrumação dos artigos de higiene e limpeza e outros artigos de câmara para o consumo da tripulação, serve refeições, procede à lavagem das louças, à excepção das da cozinha, limpa e arruma os alojamentos dos oficiais e mestrança, salões, corredores, instalações sanitárias, ponte e cabine de TSF, procede ao tratamento, distribuição e controle das roupas do navio.

Nota. — As suas funções serão desempenhadas por um moço ou um pescador, arvorado pelo capitão do navio.

Substituto de contramestre, substituto de mestre de redes e substituto de mestre de salga. — Para além das suas funções inerentes a marinheiro, redeiro ou salgador, coadjuva o contramestre, mestre de redes ou o mestre de salga, substituindo-o nos seus impedimentos.

Aprendiz de escalador, aprendiz de redeiro e aprendiz de salgador. — Para além das suas funções de pescador, colabora, ajuda e coadjuva o escalador, redeiro ou salgador.

Guincheiro. — Para além das suas funções de pescador, é o responsável pela manobra do guincho.

Encarregado de filetes. — Para além das suas funções de escalador, é o responsável pelo sector de filetes.

Encarregado de farinhas. — Para além das suas funções de pescador, é o responsável pelo sector de produção de farinhas.

Moço (aprendiz de pescador). — Coadjuva o pescador em todos os serviços que lhe são cometidos e outros determinados pelo capitão do navio.

ANEXO II

Vencimentos base mensais fixos

Categorias	De mar	De terra
Contramestre	23 577\$00	9 990\$00
Mestre de redes	23 577\$00	9 990\$00
Mestre de salga.....	23 577\$00	9 990\$00
Cozinheiro	23 577\$00	9 990\$00
Encarregado de filetes.....	23 577\$00	9 990\$00
Encarregado de farinhas.....	22 125\$00	8 880\$00
Guincheiro	19 947\$50	7 160\$00
Redeiro	18 133\$00	7 160\$00
Escalador	18 133\$00	7 160\$00
Salgador	18 133\$00	7 160\$00
Substituto de contramestre.....	21 220\$00	8 495\$00

Categorias	De mar	De terra
Substituto de mestre de redes	21 220\$00	8 495\$00
Substituto de mestre de salga	21 220\$00	8 495\$00
Aprendiz de escalador	17 592\$00	6 885\$00
Aprendiz de salgador	17 592\$00	6 885\$00
Aprendiz de redeiro	17 592\$00	6 885\$00
Ajudante de cozinha	18 133\$00	7 160\$00
Empregado de câmaras	18 133\$00	7 160\$00
Pescador	17 228\$50	6 550\$00
Moço	15 414\$00	5 830\$00

ANEXO III

Percentagem de pesca

1:

- a) Como complemento do vencimento base mensal fixo de mar, os tripulantes abrangidos por esta convenção têm direito a receber, no termo de cada viagem, uma percentagem sobre o valor atribuído ao carregamento do navio, de acordo com o n.º 3 deste anexo, como a seguir se indica:

Pesca directa — 6%;
Processamento — 3,6%;
Complemento de carga — 1,6%.

- b) O valor assim alcançado será distribuído por partes, como a seguir se discrimina:

	Mínimo	Máximo
Contramestre	30	32
Mestre de redes	30	32
Mestre de salga	30	32
Cozinheiro	30	32
Encarregado de filetes	30	32
Encarregado de farinhas	19	21
Guinchero	19	21
Redeiro	19	21
Escalador	19	21
Salgador	19	21
Substituto de contramestre	21	23
Substituto de mestre de redes	21	23
Substituto de mestre de salga	21	23
Aprendiz de escalador	14	16
Aprendiz de salgador	14	16
Aprendiz de redeiro	14	16
Ajudante de cozinha	17	19
Empregado de câmaras	17	19
Pescador	12	14
Moço	9	11

- c) A atribuição do número mínimo e máximo de partes é da competência do capitão do navio, ouvido o chefe de secção, superior hierárquico do tripulante.

2 — O valor do carregamento apura-se nos seguintes termos:

I — Bacalhau salgado

1:

- a) Se for vendido em verde, no navio, o preço será o que for acordado entre o armador e o comprador, com conhecimento prévio dos tripulantes;
- b) Se for vendido seco, pelo armador, o seu valor determina-se a partir da tabela oficial de venda

ao armazenista, deduzidos os encargos posteriores à descarga, nos termos do número seguinte.

2 — Aos preços dos diversos tipos de bacalhau, referidos na alínea b) do número anterior, será aplicado o factor 0,7.

Aos preços assim calculados serão ainda deduzidos os encargos posteriores à descarga, a seguir indicados:

Despachos, fretes, carga, seguros, operações de secagem, sacos, cordas, selos, caixas de papelão, precintas, taxas e outros encargos de idêntica natureza que estiverem legalmente fixados, que, globalmente, são fixados em 9%.

§ único. Não são considerados encargos posteriores à descarga o custo excedente dos despachos, fretes, carga e seguros que eventualmente ocorram quando o navio seja descarregado em porto diferente daquele que serve o secadouro.

3 — Para efeitos de se apurar os diversos tipos de bacalhau, o bacalhau salgado verde será classificado por amostragem, imediatamente após a descarga, ou segundo qualquer outro critério acordado entre o armador e os tripulantes.

3.1 — A classificação por amostragem terá por base o critério de classificação oficial que estiver em vigor para o bacalhau seco, tendo em conta o resultado da aplicação do n.º 2 deste anexo (factor 0,7).

3.2 — A amostragem será feita com a classificação de 10% do peixe descarregado, escolhendo-se as unidades a classificar (lingada, paleta, etc.) por um sistema de lotaria.

3.3 — Quando o navio descarregar no porto que serve o secadouro, ou este se encontre à vista ou próximo do local de descarga, o bacalhau salgado será todo pesado no secadouro, bem como a operação de classificação.

3.4 — Se houver transporte no mar do porto de descarga para o porto que serve o secadouro, o peso acusado à descarga do bacalhau salgado neste último porto será acrescido de 5%, se o bacalhau não tiver sido pesado a bordo antes do transbordo.

3.5 — Se a descarga do navio ultrapassar 30 dias após a chegada, o peso acusado à descarga do bacalhau salgado será acrescido de 2%.

II — Óleo de figado de bacalhau e farinha de peixe

Os preços a atribuir ao óleo de figado de bacalhau e à farinha de peixe, quando não sejam vendidos imediatamente após a descarga, serão determinados tomando como base o preço FOB do mercado internacional à data da venda, segundo a respectiva qualificação de qualidade, deduzido de 5% para despesas.

III — Congelados, caras, línguas e outros subprodutos

O preço dos congelados, caras, línguas e outros subprodutos serão determinados com base no preço do mercado nacional, sem quaisquer deduções.

Nota. — Desde que o radiotelegrafista ou o enfermeiro não constem do rol de matrícula de qualquer navio, o valor correspondente às partes a que teriam direito reverterá a favor do armador.

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em níveis de qualificação

3 — Encarregados, contramestres e chefes de equipa:

Contramestre.
Mestre de redes.
Mestre de salga.
Cozinheiro.
Encarregado de filetes.
Encarregado de farinhas.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Substituto de contramestre.
Substituto de mestre de redes.
Substituto de mestre de salga.
Guincheiro.
Aprendiz de redeiro.
Aprendiz de escalador.
Aprendiz de salgador.
Pescador.
Redeiro.
Escalador.
Salgador.

6 — Profissionais semiqualificados:

Empregado de câmaras.
Ajudante de cozinha.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A-3 — Praticante de produção:

Moço.

ANEXO V

Complemento de remuneração por trabalho efectivo em terra

1 — O armador poderá ocupar o tripulante, quando em terra aguarde embarque, em serviços de apoio à

frota, compatíveis com a sua profissão ou categoria profissional e ou habilitações.

2 — Os tripulantes abrangidos por esta convenção quando, durante a estadia do navio, prestarem efectivamente serviço (em terra ou a bordo) receberão o correspondente vencimento base mensal fixo de terra acrescido do montante a seguir definido, por cada dia de trabalho:

Contramestre	1 071\$00
Mestre de redes	1 071\$00
Mestre de salga	1 071\$00
Cozinheiro	1 071\$00
Encarregado de filetes	1 071\$00
Encarregado de farinhas	988\$00
Guincheiro	988\$00
Redeiro	988\$00
Escalador	988\$00
Salgador	988\$00
Substituto de contramestre	988\$00
Substituto de mestre de salga	988\$00
Aprendiz de escalador	988\$00
Aprendiz de redeiro	988\$00
Aprendiz de salgador	988\$00
Ajudante de cozinha	988\$00
Substituto de mestre de redes	988\$00
Empregado de câmaras	988\$00
Pescador	988\$00
Moço	833\$00

Organismos outorgantes:

Pelo Associação dos Armadores da Pesca Longinqua — ADAPLA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Pescadores de Aveiro — SINPESCAVEIRO:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Janeiro de 1988, a fl. 10 do livro n.º 5, com o n.º 14/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo obriga, de um lado, a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.^{da}, e, do outro, os tra-

balhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no Boletim do Trabalho e

Emprego, e será válido por dezoito meses, salvo lei posterior que venham fixar menor período de vigência para convenções colectivas de trabalho, e considera-se automaticamente renovado por iguais períodos de duração enquanto qualquer das partes outorgantes o não denunciar, nos termos do número seguinte.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser apresentado à parte contrária com a antecedência máxima de 120 dias e mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado da proposta que fundamenta a alteração, devendo os 30 dias subsequentes ao da sua recepção funcionar como prazo para a resposta da outra parte.

4 — Havendo contraproposta, as negociações iniciam-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

5 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

6 — A presente revisão produz efeito a partir de 1 de Janeiro de 1988, tendo a tabela a duração de doze meses. As novas tabelas que venham futuramente a ser acordadas entram em vigor em 1 de Janeiro de cada ano, sem quaisquer outros reflexos, salvo se as negociações se concluírem no mês de Dezembro imediatamente anterior.

CAPÍTULO II

Admissão, categoria e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — As admissões para os serviços da empresa somente poderão recair sobre trabalhadores que satisfazem as condições específicas constantes deste acordo.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

3 — O trabalhador excluído por inaptidão física tem o direito de exigir que lhe sejam comunicadas as razões da sua rejeição e poderá solicitar informações sobre o seu estado de saúde ao médico respectivo, cabendo, porém, a este decidir sobre a prestação ou não das mesmas.

4 — Sem prejuízo dos serviços, a empresa só poderá ter ao seu serviço, em qualquer profissão, trabalhadores reformados se nos quadros não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

5 — No acto da admissão a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 4.^a

Contratos a prazo

1 — A empresa poderá celebrar contratos a prazo de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Na admissão de qualquer trabalhador, os quinze dias iniciais constituirão o período de experiência. Durante este período o trabalhador poderá despedir-se ou ser despedido sem direito a indemnização ou necessidade de alegação de justa causa.

2 — O prazo previsto 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. Este período será obrigatoriamente fixado por escrito e não poderá, em caso algum, ultrapassar seis meses.

3 — Nas admissões ao abrigo do número anterior, se o período de experiência fixado for igual ou superior a dois meses, a cessação do contrato de trabalho durante a vigência daquele período obriga a empresa a um aviso prévio de dez dias ou, na sua falta, ao pagamento da retribuição correspondente a título de indemnização.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo II.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, a empresa deve dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverá a empresa as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo dispensado na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relação nominal e quadro de pessoal

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes mapas dos modelos aprovados pela legislação em vigor, de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente este acordo e as disposições da lei;
- e) Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com o selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação. Qualquer

observação terá que ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

- g) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, sem prejuízo da respectiva retribuição, o tempo necessário à prestação de provas de exame e à assistência às aulas, nos termos da cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- l) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo e as disposições da lei;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha que contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e

instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibida à empresa:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto neste ACT;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições do trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Salvo o disposto na lei e neste acordo, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo deste e desde que não haja oposição do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 57.^a

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical na empresa

O exercício da actividade sindical na empresa será regulado pelas disposições aplicáveis da lei sindical vigente.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que a entidade patronal considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado à entidade patronal aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

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 sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele 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 quinze 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.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50% de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípios gerais

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidos os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de quinze dias, a contar da data da consulta.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Sem prejuízo de horários actualmente praticados, a distribuição de horários poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique a sua necessidade e mediante acordo dos órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa.

3 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deve ser justificada.

4 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder nove horas.

5 — A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas em regime normal, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Os trabalhadores rodoviários terão um horário fixo ou móvel, podendo efectuar-se alteração destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho dos trabalhadores referidos neste número com horário móvel será registado no livrete individual fornecido pelo sindicato.

Cláusula 21.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Nas escalas de turnos rotativos só poderá haver mudanças de turnos após o período de descanso semanal nelas previsto.

3 — O período normal de trabalho neste regime será, em média anual, de 42 horas semanais para a laboração contínua (três turnos) e 45 horas semanais para a laboração de dois turnos.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder nove horas.

5 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho, por período não inferior a meia hora, que contará como tempo de trabalho, sem que possa abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

6 — A refeição referida no número anterior deverá ser tomada entre a quarta e sexta horas do seu período de trabalho.

7 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados.

dos ao seu responsável com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início do turno a que a troca diga respeito. Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei geral do trabalho para a sua execução, não podendo também o número de horas anuais ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto em casos em que a mesma lei o permita.

3 — Só poderão ser pagas as horas extraordinárias que forem autorizadas pelas respectivas chefias.

4 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período extraordinário.

5 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas extraordinárias, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

6 — Nos casos referidos nos n.^{os} 4 e 5, o trabalhador terá direito à retribuição por inteiro no período normal de trabalho que se seguir.

7 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

8 — Sempre que, em continuação do período normal de trabalho diário, o trabalhador tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou custear o jantar, desde que o referido trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade patronal assegurará ou custeará um pequeno almoço, desde que o referido trabalho extraordinário tenha, pelo menos, a duração de três ou mais horas seguidas.

9 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

10 — Sempre que, em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário, o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho extraordinário tenha a duração de três ou mais horas seguidas.

11 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa.

3 — A isenção do horário de trabalho dá direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

2 — O disposto no número anterior só é válido desde que sejam prestadas, pelo menos, quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser efectuado nos termos e dentro dos limites previstos na legislação em vigor e não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.^º 7 da cláusula 22.^a e a assegurar ou custear

uma refeição até ao limite de 390\$, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 59.^a

5 — As limitações previstas no n.º 3 e as obrigações referidas no n.º 4 desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este acordo, têm direito a um dia de descanso, ao domingo, e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — Para os efeitos previstos na lei e neste acordo, os dias de descanso complementar têm um tratamento igual ao dia de descanso semanal apenas no que respeita à remuneração.

4 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 27.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — Nas instalações de Albergaria e para os trabalhadores de horário geral, o feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa, desde que a maioria assim o decida favoravelmente.

Cláusula 28.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil e, sem prejuízo

da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — No ano da admissão, e desde que tenha completado 90 dias de serviço, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meia por cada mês de antiguidade, que se contará até 31 de Dezembro.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo a entidade patronal poderá fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada. Será elaborado um mapa de férias que a empresa afixará nos locais de trabalho, até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias, se a elas tiverem direito, antes da sua incorporação. Se tal não for possível, a empresa pagar-lhes-á a retribuição correspondente, bem como o subsídio a que se refere a cláusula 46.^a

7 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regresse ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório, se não tiver já gozado as férias ou recebido, em dinheiro, o valor correspondente.

8 — O período de férias será gozado em dias seguidos, podendo, todavia, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, ser fraccionado em dois períodos.

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

Cláusula 29.^a

Adiantamento ou interrupção de férias

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias a empresa determinar o adiantamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 30.^a

Regime especial de férias

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização dos ser-

viços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 28.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até 30 dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 31.^a

Doença no período de férias

1 — 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, conforme o que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta. Também nestes casos terá aplicação o disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a

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

Cláusula 32.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias 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 33.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais ou da comissão sindical da empresa ou da comissão intersindical da empresa.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão do mapa da contribuição sindical.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

Cláusula 34.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvidos os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa, esta entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

5 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador dentro do prazo referido no número anterior são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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 perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Participação das faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que pode ser feito por interposta pessoa e ou pelo telefone.

2 — Todas as faltas serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de 48 horas, sem prejuízo dos n.os 2, 3 e 4 da cláusula 37.^a

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea d) da cláusula 37.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 37.^a

Faltas Justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparecência em dia e ou horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- d) Casamento, durante quinze dias consecutivos;
- e) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- f) Até dois dias consecutivos por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Parto da esposa, durante três dias;
- h) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- l) Doença ou acidente do trabalhador;
- m) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas c) e m) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4 — A não apresentação da prova no prazo de quinze dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência implicam a não justificação da falta.

5 — As faltas referidas nas alíneas e) e f) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de quinze dias após a data do evento.

6 — Nos casos previstos nas alíneas e), f) e g) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou no segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 38.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea l) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- b) As faltas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- c) As faltas referidas nas alíneas j) e m) do n.º 1 da cláusula anterior;
- d) As faltas referidas na alínea h) da cláusula anterior, na parte em que excederem quinze dias por ano;
- e) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 39.^a

Consequências das faltas injustificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem 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.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 41.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos

usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno pago nos turnos fixos, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 42.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro trabalhador totalmente impedido, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a remuneração fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a quatro horas.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 43.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

- a) Horas em dias de descanso:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,25$$

- b) Horas em dias feriados:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 43.^a para a retribuição do trabalho extraordinário.

Cláusula 45.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — 7350\$ mensais;
- b) Dois turnos rotativos — 3900\$ mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 41.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto da admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito antes do início das férias ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de pagamento em proporcionalidade previstos neste acordo.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal. Este subsídio deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

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

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento, quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a dez meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela Previdência, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que estejam ausentes da empresa a aguardar a reforma.

Cláusula 48.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade

patronal, terá direito ao pagamento de 0,25, 0,12 e 0,10 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 49.^a

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 1600\$ relativamente ao vencimento da respectiva categoria profissional.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para faltas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerce aquelas funções.

Cláusula 50.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Média anual de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) 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 férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

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

2 — A entidade patronal que pretenda despedir o trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto nos n.os 6 e seguintes desta cláusula e na cláusula 14.^a

3 — A inexistência de justa causa e 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.

4 — 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.

5 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 57.^a

6 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na cláusula 55.^a, a entidade patronal comu-

nicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à CT 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.

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

8 — A CT 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.

9 — 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 CT.

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

11 — Quando, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

12 — 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 55.^a

13 — Depois de transitada em julgado, a sentença referida no n.º 4 desta cláusula produz efeitos a partir da data em que é proferida.

Cláusula 55.^a

Justa causa para rescisão por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela lei geral ou pela cláusula 15.^a

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe 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, 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 trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou 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 ou executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta 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 ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 57.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização prevista na cláusula 57.^a não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 57.^a

Indemnização por rescisão com justa causa por parte dos trabalhadores

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula 56.^a serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 59.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente nas cantinas de Albergaria e Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina comparticiparão, cada um, com a importância de 10\$ no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as comparticipações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço na sede da empresa e os que trabalham em regime de turnos nas instalações fabris de Albergaria que não possam utilizar a cantina terão direito a um subsídio de refeição, respectivamente, de 280\$ e 220\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância ficam sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se refere o n.º 5 da cláusula 21.^a, com exceção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 220\$, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

- c) Caso a maioria dos trabalhadores interessados pretender optar pela substituição definitiva da refeição (jantar-refeição previamente preparada e depositada em estufa) prevista na alínea anterior pelo subsídio de refeição, tal alteração apenas terá lugar após decisão da comissão paritária nesse sentido;
- d) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a alimentação será substituída por um subsídio no valor de 220\$;
- e) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 220\$.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.os 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa.

Cláusula 60.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da Previdência, perfaça a retribuição normal.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de previdência, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6 — As subvenções previstas nos n.os 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim da baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

8 — Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data da recepção da ordem de pagamento dos serviços da Segurança Social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 61.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia seguradora o respectivo subsídio.

Cláusula 62.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres

Cláusula 63.^a

Direitos especiais das trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal:

- a) As trabalhadoras grávidas, avisando de véspera a entidade patronal, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;
- b) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias

tóxicas, posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

- c) Por ocasião do parto, têm direito a uma licença de 90 dias e a um complemento de subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição efectiva. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do parto;
- d) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas com efeitos fixados nas alíneas anteriores será de 30 dias, no máximo, dentro do período referido, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher;
- e) Dois períodos de meia hora em cada dia, sem perda de retribuição, para a aleitação dos filhos durante o período de oito meses após o parto; ou redução equivalente de uma hora do seu período normal de trabalho diário, se a trabalhadora assim o preferir;
- f) Suspensão do contrato de trabalho até completar um ano após o parto, sem retribuição.

2 — O direito de faltar no período de maternidade com efeitos previstos nas alíneas do número anterior cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 64.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico, nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 65.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo, são as seguintes as definições de «local de trabalho» e «ponto de reunião e centros de irradiação»:

Local de trabalho. — A zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pela empresa;

Ponto de reunião e centros de irradiação. — Lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Subsídios de transporte e alimentação dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de 235\$, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de alimentação para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 59.^a

Cláusula 67.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo da empresa de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de 825\$ por dia de trabalho efectivo;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 68.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, a empresa deverá assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verifiquem os casos previstos nas alíneas a), b), e), f) e l) da cláusula 37.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Garantia e manutenção das regalias

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente acordo, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimen-

tação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 70.^a

Actos relacionados com a condução da viatura ao serviço da empresa

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação no âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 71.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente acordo são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

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

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

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

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

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

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

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

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 73.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à Caima e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência de regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 20.^a e no n.º 1 da cláusula 26.^a do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, para os quais a duração máxima do trabalho em cada semana continua a ser de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas deste último dia.

3 — Em consequência do disposto no número anterior, estes últimos trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, ao domingo, e a meio dia de descanso complementar, ao sábado.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Grupo I (88 300\$):

Contabilista.

Grupo II (80 500\$):

Assistente de vendas.

Chefe de ensaios de laboratório/encarregado de laboratório.

Chefe de região florestal-adjunto.

Chefe de secção.

Desenhador projectista.

Encarregado de armazém.

Encarregado da central termoeléctrica.

Encarregado da construção civil.

Encarregado geral de electricidade e instrumentos.

Encarregado de oficina mecânica.

Encarregado de oficina de serralharia.

Encarregado de produção.

Guarda-livros.

Secretária de direcção.

Grupo III (72 400\$):

Caixa.

Correspondente em línguas estrangeiras.

Encarregado da oficina de electricidade (Alb.).

Encarregado do parque de madeiras (Const.).
Fogueiro-encarregado.
Subchefe de secção.
Subencarregado.
Técnico administrativo.

Nota. — A categoria de subencarregado só poderá existir para as categorias dos grupos superiores àquele em que essa categoria se encontra.

Grupo IV (64 650\$):

Chefe de equipa.
Chefe de equipa de transportes (Const.).
Chefe de turno da central termoeléctrica.
Chefe de turno de produção.
Encarregado do departamento florestal.
Encarregado de manutenção de máquinas.
Encarregado de região florestal.
Pedreiro-encarregado.
Trabalhador de apoio técnico à manutenção.

Grupo V (59 500\$):

Analista de laboratório de 1.^a
Caixearo de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Capataz de turno de produção.
Carpinteiro de 1.^a
Chefe de turno de preparação de madeiras.
Desenhador.
Electricista de 1.^a (mais de quatro anos).
Empregado dos serviços externos.
Encarregado florestal.
Escriturário de 1.^a
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta.
Fogueiro de 1.^a
Instrumentista de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Medidor.
Motorista de pesados.
Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a
Operador mecanográfico de 1.^a
Operador de quadros da central eléctrica.
Operador da secção de digestores.
Operador de secção de secagem.
Pintor de 1.^a
Pedreiro de 1.^a
Preparador auxiliar de trabalho.
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo VI (54 400\$):

Ajudante de operador de digestores.
Ajudante de fogueiro do 4.^º ano.
Analista de laboratório de 2.^a
Assentador de isolamentos.
Caixearo de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Condutor de grua.
Condutor de máquina húmida.
Condutor ou operador de destroçador.
Electricista de 2.^a (até quatro anos).

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.^a
Escriturário de 2.^a
Ferramenteiro de 1.^a
Instrumentista de 2.^a
Lubrificador de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Medidor auxiliar (pesados).
Medidor florestal.
Motorista de ligeiros.
Operador de máquinas.
Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a
Operador mecanográfico de 2.^a
Operador da secção de branqueação.
Operador da secção de concentração de licor.
Operador da secção de depuração.
Operador da secção de efluentes e preparação de reagentes.
Operador da secção de lavagem.
Operador da secção de preparação de ácidos.
Pedreiro de 2.^a
Pintor de 2.^a
Serrador.
Serralheiro mecânico de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
Telefonista do 1.^º escalão.
Torneiro mecânico de 2.^a
Tractorista.
Tractorista agrícola.

Grupo VII (50 000\$):

Afiador de lâminas.
Ajudante de fogueiro do 3.^º ano.
Ajudante de motorista.
Ajudante de operador de máquina húmida.
Auxiliar de laboratório.
Canalizador de 3.^a
Caixearo de 3.^a
Capataz florestal.
Carpinteiro de 3.^a
Condutor de mesa de descarga.
Conferente.
Contínuo.
Cortador de arame.
Cozinheiro de 2.^a
Dactilógrafo.
Enfardador.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.^a
Escriturário de 3.^a
Ferramenteiro de 2.^a
Instrumentista de 3.^a
Lubrificador de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
Motosserrista.
Operador de empilhador.
Operador de hidrociclonas.
Operador de monta-cargas.
Pedreiro de 3.^a
Pintor de 3.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
Telefonista do 2.^º escalão.
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo VIII (47 800\$):

Ajudante de embalagem.
Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos.
Ajudante de operador de ácidos e outras secções.
Condutor de *dumper*.
Cozinheira de 3.ª
Estagiário.
Marinheiro de tráfego local/operador de barca.
Operador de máquinas de descascar.
Porteiro (celulose).
Pré-oficial do 1.º e 2.º anos (electr.).

Grupo IX (43 900\$):

Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório.
Ajudante do 1.º e 2.º anos (electr.).
Empregado dos serviços sociais.
Guarda.
Guarda florestal.
Praticante do 2.º ano (met.).
Servente (de todas as profissões).

Grupo X (42 000\$):

Praticante do 1.º ano (met.).
Trabalhador de limpeza.

Grupo XI (34 100\$, 31 600\$ e 28 200\$):

Aprendiz com 17 anos.
Aprendiz com 15/16 anos.
Aprendiz com 14 anos.

Nota à presente tabela. — Aos trabalhadores abrangidos por este ACT será garantido mínimo da sua remuneração mensal efectiva de 7 %.

ANEXO II

Definição de funções

Construção civil

Aprendiz. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 18 anos, que faz a sua aprendizagem para qualquer das categorias definidas neste acordo.

Carpinteiro. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil.

Pedreiro. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e de materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Serrador. — É o trabalhador que numa serra de fita, serra a madeira nas espessuras e comprimentos indicados.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Subencarregado. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado no seu trabalho, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhadores de escritório

Assistente de vendas. — É o trabalhador que sob orientações superiores procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura os contactos com os bancos, relacionados com o pagamento dos clientes, obtém licenças de exportação e negociações com os despachantes nos portos de embarque. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devolutivamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Caixa. — É o trabalhador que no escritório tem como função exclusiva ou predominantemente o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro ou valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma 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 fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento, elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respetiva escrituração. Pode ser 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.

Continuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilar e entregar

correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia ou redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua portuguesa ou estrangeira, dando-lhes 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 as matérias 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, podendo ainda executar outros trabalhos inerentes ao de escrivário.

Dactilografo. — É o trabalhador que 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, executa trabalhos de escritório e ou atende telefone.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que predominantemente executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de escrivário.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Escrivário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete; examina o correio recebido, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, coordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas, recebe ou emite pedidos de informação; põe em caixa o pagamento de contas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários internos e externos; trata de pensões, absentismo do pessoal e fichas de trabalho; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório e atende o telefone. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informações, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas.

Estagiário para escritório. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para escrivário.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota e transcreve em dactilografia relatórios e outros textos em português ou em línguas estrangeiras, secretaria a direcção, organiza arquivos, elabora diversos mapas e executa outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos registo 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 inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros, executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os 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.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação com cartão, tarja ou *diskette*, 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, pode efectuar simples registos de cálculo estatístico, pode verificar a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações realizadas na máquina.

Operador de máquina de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, preparando os documentos para os diversos processamentos inerentes às possibilidades da máquina, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações realizadas na máquina.

Secretária de direcção. — É o trabalhador adstrito a um administrador, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente seguindo as directivas recebidas. Mantém o arquivo eficiente e demais ficheiro que forem necessários.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva e assiste directamente ao chefe de secção, podendo executar trabalhos de especialidade no âmbito do escritório e ou contabilidade.

Técnico administrativo. — Nos serviços de contabilidade do escritório-sede é o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Telefonista (1.º escalão). — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas em aparelho com capacidade superior a dezasseis postos suplementares.

Telefonista (2.º escalão). — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas em aparelhos com capacidade igual ou superior a dezenas postos suplementares.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação nas instalações da empresa.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro. — É o trabalhador que faz vendas ao balcão, recebe encomendas, efectua as compras necessárias para a mercearia, colabora na elaboração de ementas e providencia no abastecimento. Colabora na conferência e arrumação das mercadorias entradas, no inventário e balanço.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém e controlador de armazém de pasta. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou produtos, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes e clientes, promove a elaboração de inventários.

Guarda. — É o trabalhador que efectua funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nas instalações da empresa.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas não especificadas.

Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva no seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

Chefe de turno central (Constância). — É o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de conservação de instrumentos. — É o trabalhador responsável pela conservação e manutenção de instrumentos da área fabril, cabendo-lhe a coordenação do pessoal subordinado.

Encarregado da central termoeléctrica (Constância). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Encarregado geral de electricidade e instrumentos. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o subencarregado, chefe de equipa e ou outro trabalhador.

Encarregado da oficina de electricidade. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

Operador de quadro da central eléctrica. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica, manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis. Eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Trabalhadores químicos e de celulose

Afinador de lâminas. — É o trabalhador que tem como principal função preparar os calços e afinar as facas do destroçador, em máquinas rectificadoras-afiadora adequada. Substitui os operadores de destroçador em todas as suas funções, quando necessário.

Ajudante de embalagem (Albergaria). — É o trabalhador que trabalha sob a orientação do operador da

secção de secagem, coadjuva nas operações de embalagem, marcação e arrumação de fardos, paragens e arranques da secção.

Ajudante de operador. — É o trabalhador que coadjuva o operador no seu trabalho.

Ajudante de operador de digestores. — É o trabalhador que coadjuva os operadores de digestores.

Ajudante de operador de máquina húmida. — É o trabalhador que coadjuva os operadores de máquinas.

Analista de laboratório de 1.ª — É o trabalhador que executa ensaios de rotina e regista os resultados obtidos.

Analista de laboratório de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de laboratório de 1.ª e executa trabalhos sem complexidade. Procede à colheita de todas as amostras necessárias ao laboratório.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que auxilia em diversos serviços de laboratório e recolhe amostras para análise.

Capataz de turno de produção. — É o trabalhador responsável por uma ou várias secções da produção durante um turno, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia superior.

Nota. — A categoria de capataz de turno deverá ser extinta logo que todos os trabalhadores actualmente titulares da mesma deixem de exercer as suas funções, não se registando a partir da data de entrada em vigor do presente acordo novas admissões para esta categoria. No entanto, os trabalhadores aos quais seja reconhecida a aptidão e ou aproveitamento serão reclassificados como chefes de turno de produção.

Chefes de ensaios de laboratórios/encarregado de laboratório. — É o trabalhador que executa ensaios de complexidade. Coadjuva o chefe de laboratório nos trabalhos não correntes ou mais especializados e toma a seu cargo a orientação dos trabalhos correntes na ausência daquele.

Chefe de turno de produção. — É o trabalhador responsável pela elaboração de todas as secções de produção durante um turno e pelo cumprimento dos programas de fabrico, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia superior.

Chefe de turno de preparação de madeira (Constância). — É o trabalhador responsável pelo cumprimento das directrizes do encarregado do parque e chefia do pessoal do turno do parque de madeiras. Quando necessário, procede à medição e registo da madeira entrada e consumida.

Condutor de «dumper». — É o trabalhador cuja actividade se processa conduzindo *dumper* para transporte e arrumação de materiais, matérias-primas ou outros produtos, podendo acessoriamente prestar diversos serviços de apoio à fábrica.

Condutor de grua. — É o trabalhador que manobra gruas ou outras máquinas com as quais transfere a madeira para diversos pontos consoante as necessidades da produção. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas que utiliza.

Condutor de máquina húmida. — É o trabalhador especializado na condução da máquina húmida. Acessoriamente colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal da máquina.

Condutor da mesa de descarga (Constância). — É o trabalhador que opera o painel do comando da mesa, faz a limpeza de toda a zona de trabalho e lubrifica as correntes.

Condutor ou operador de destroçador. — É o trabalhador que opera o painel de comando da mesa, destroçador, eixo oscilante e transportador de estilhas. Muda as facas tirando as usadas e colocando as novas. Lubrifica os eixos transportadores anexos. Acessoriamente colabora em tarefas de manutenção decorrente do uso normal da máquina.

Cortador de arame. — É o trabalhador que carrega a máquina automática de corte de arame, comandando-a, e retira os fardos para uma pilha próxima.

Encarregado de manutenção de máquinas. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores da manutenção.

Encarregado do parque de madeiras (Constância). — É o trabalhador que coordenada, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico.

Encarregado de produção. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controle e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Enfardador. — É o trabalhador que procede à embalagem da pasta em fardos, colocando as capas e arames, antes e durante a pesagem. Dobra as capas e ata os arames. Retira os fardos da prensa, colocando-os na fita transportadora. Colabora nas tarefas de arranque e limpeza da secção de secagem.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade exclusiva ou predominantemente é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de veículos, mercadorias e materiais.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais da recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador ou (condutor) de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando e retirando total proveito de um empilhador.

Operador de efluentes e preparação de reagentes. — É o trabalhador que conduz a instalação de tratamento de efluentes e procede à preparação dos produtos químicos necessários ao branqueamento das pastas e àquela instalação de tratamento. Liga e desliga os contentores de cloro, compressor e vaporizadores. Movimenta aqueles contentores. Acessoriamente colabora nas tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador de hidrociclos. — É o trabalhador responsável pela depuração da pasta branqueada e pelo controlo da consistência na caixa de chegada. Colabora com o condutor de máquina húmida em operações decorrentes do funcionamento da mesma.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando e retirando total proveito de uma máquina.

Operador de máquina de descascar. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando e retirando total proveito de uma máquina de descascar.

Operador de monta-cargas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando monta-cargas. Zela pela conservação e limpeza da máquina que utiliza.

Operador da secção de branqueação. — É o trabalhador que conduz a secção de branqueação. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de concentração de licor. — É o trabalhador que abastece e conduz a secção de concentração de licor. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de depuração. — É o trabalhador que conduz a secção de depuração. Acessoriamente colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de digestor. — É o trabalhador que abastece e conduz a secção de digestor.

Operador da secção de lavagem. — É o trabalhador que conduz a secção de lavagem. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de preparação de ácidos. — É o trabalhador que alimenta e conduz a secção de preparação de ácidos. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de secagem. — É o trabalhador que conduz a secção de secagem desde a instalação de hidrociclos até à entrada da pasta no armazém. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Pesador-medidor auxiliar (parque de Albergaria). — É o trabalhador que executa a pesagem de matérias

subsidiárias, tais como: cal, pedra calcária, hipoclorito, nafta, cloro, soda, resíduos de pasta, enxofre e outras, e despachos de materiais por caminho de ferro ou camionagem, controla a arrecadação de pasta e de enxofre quando armazenadas neste parque. Pode efectuar a medição de madeira recebida. Anota as presenças do guarda e do pessoal eventualmente ali destacado.

Porteiro (celulose). — É o trabalhador encarregado da portaria, que assiste à entrada e saída do pessoal, procede ao registo de trabalho extraordinário e outros, executando também serviço de báscula.

Servente. — É o trabalhador que executa funções de serventia, lavagem, limpeza, cargas e descargas e arrumações.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores ou outras máquinas. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas que utiliza.

Nota ao anexo de remunerações mínimas

Os trabalhadores químicos da fábrica do Caima, Albergaria, terão, para efeitos sindicais, as seguintes equiparações de categorias sindicais:

Encarregado de produção (chefia de nível II).
Chefe de turno de produção (chefia de nível III).
Encarregado parque de madeiras (chefia de nível III).
Chefe de turno de preparação de madeiras (Constância) (chefia de nível III).
Chefe de ensaios de laboratório (Albergaria) (chefia de nível III).
Capataz de turno de produção (chefia de nível IV).
Operador da secção de secagem (especialista).
Medidor (especialista).
Operador da secção de digestores (especialista).
Operador de laboratório de 2.º (especializado).
Pesador-medidor-auxiliar (especializado).
Operador da secção de preparação de ácidos (especializado).
Condutor de máquina húmida (especializado).
Operador da secção de branqueação (especializado).
Operador da secção de depuração (especializado).
Operador da secção de concentração de licor (especializado).
Operador da secção de lavagem (especializado).
Operador de efluentes e preparação de reagentes (especializado).
Tractorista (especializado).
Enfardador (semiespecializado).
Cortador de arame (semiespecializado).
Auxiliar de laboratório (semiespecializado).
Operador de monta-cargas (semiespecializado).
Condutor de grua (semiespecializado).
Condutor ou operador de destroçador (semiespecializado).
Porteiro (celulose) (semiespecializado).
Ajudante de operador (semiespecializado).
Ajudante de embalagem (semiespecializado).
Condutor da mesa de descarga (semiespecializado).
Servente (não especializado).
Guarda (não especializado).

Trabalhadores da região florestal

Capataz florestal. — É o trabalhador que dirige, fiscaliza e executa trabalhos no âmbito da zona de exploração florestal. Pode contratar pessoal eventual.

Chefe da região florestal adjunto. — É o trabalhador que colabora estreitamente com o chefe da região florestal em todos os trabalhos da região.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada, contrata e controla o pessoal, bem

como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona, procedendo aos pagamentos necessários.

Encarregado do departamento florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de ação.

Encarregado da região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal, contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona procedendo aos pagamentos necessários.

Guarda Florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância passando ronda às propriedades. Pode excepcionalmente executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Motosserrista. — É o trabalhador que procede ao corte de árvores, utilizando para o efeito uma motosserra; zela pela manutenção, conservação e limpeza da mesma, podendo, acessoriamente, executar outras tarefas na mata.

Tractorista agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores, máquinas agrícolas ou florestais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas e equipamentos que utiliza.

Metalúrgicos

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Encarregado de oficina mecânica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado de oficina de serralharia. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentas e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaiia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controle industrial, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Praticante. — É o trabalhador que faz o tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas existentes na empresa.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação de um preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroças de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras. Pode acessoriamente efectuar tarefas complementares tais como traçagem de peças, cortes e soldaduras simples.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode acessoriamente efectuar cortes e soldaduras simples.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Soldador por electroarco ou xi-acetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Trabalhador de apoio técnico à manutenção. — É o trabalhador que, utilizando diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das

tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diferentes chefes de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa desenhos de peças, máquinas e construção civil, utilizando elementos que lhe sejam fornecidos por ele recolhidos, segundo orientações técnicas superiores. Acessoriamente tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização e arquivos da mesma.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desempenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Nota. — Foram unicamente considerados como trabalhadores técnicos de desenho os trabalhadores desenhadores projectistas por serem, de momento, os únicos existentes na empresa.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Amastra o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar. Executa e vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e das instalações.

Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório. — É o trabalhador que procede a diversos serviços de preparação de refeições e de garnição para pratos. Colabora na distribuição de refeições, lavagem de louças e limpeza e arrumação das instalações.

Servente de refeitório. — É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório. Auxilia nos restantes serviços de refeitório.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do veículo, vigiar e auxiliar as manobras, fazer cargas e descargas dos produtos transportados, fazer a sua entrega no destino, fazendo ainda cobrança das mercadorias.

Chefe de equipa de transportes (Constância). — É o trabalhador que controla e dirige outros trabalhadores e serviços do seu sector.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do mesmo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores fogueiros

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos 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.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer trabalhos de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho na central de vapor, executando ainda a tarefa de condução de um gerador, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Trabalhadores fluviais

Marinheiro de tráfego local/operador de barcas. — É o trabalhador que manobra e dirige a embarcação fluvial onde presta serviço.

ANEXO III

A) Condições específicas

Electricistas

I — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

- 1) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;
- 2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência e ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos;
- 3) De acordo com as normas de segurança, caso o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra riscos de electrocuição, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

II — Condições específicas de admissão:

- 1) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens com mais de 14 anos de idade que sob a orientação de um oficial o coadjuvam no seu trabalho;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista, dos diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica, ou cursos de escolas particulares ou para-oficiais legalmente equiparadas.

III — Condições especiais de promoção e acesso:

- 1) Ascendem à categoria de ajudantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, que é de dois anos para os trabalhadores admitidos com 14, 15 e 16 anos, ou logo que completem 18 anos de idade, para os restantes;
- 2) Ascendam à categoria de pré-oficiais os ajudantes que completem dois anos de tirocínio nesta categoria;
- 3) Ascendem directamente à categoria de pré-oficiais os trabalhadores que possuam diploma de um dos cursos mencionados no n.º II ou os trabalhadores que possuam os cursos de formação profissional acelerada, ministrados através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra;
- 4) Ascendam à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

IV — Dotações mínimas:

- 1) O número de aprendizes não poderá ser superior a 100% quer do número de oficiais, quer do número de pré-oficiais e ajudantes tomado no seu conjunto;
- 2) O número de ajudantes pré-oficiais não poderá ser, no seu conjunto, superior a 100% do número de oficiais;
- 3) O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50% do total de trabalhadores electricistas;
- 4) Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais terá de existir um chefe de equipa;
- 5) Nos estabelecimentos com oito ou mais oficiais terá de existir um encarregado;
- 6) Poderão existir encarregados sem que seja necessário existir chefe de equipa.

Trabalhadores de escritório

Condições de admissão e acesso

1 — A idade mínima de admissão dos profissionais de escritório é de 16 anos.

2 — Habilidades mínimas:

Curso geral dos liceus, curso do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

4 — O disposto no n.º 2 não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

5 — O disposto no n.º 2 não será aplicável aos trabalhadores que, embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido empregados de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

6 — O estágio para operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

7 — *Estagiário.* — Os estagiários de dois anos de estágio ou logo que atinjam 21 anos de idade, com o mínimo de um ano de estagiário, serão promovidos a terceiros-escriturários.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições específicas de admissão:

- 1) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de mais de 14 anos de idade que ingressem nas profissões em que seja permitida a aprendizagem;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso de formação profissional das escolas técnicas, de ensino oficial ou particular, oficialmente reconhecidas;
- 3) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;
- 4) São admitidos directamente como praticantes os menores de 18 anos que possuam o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular, oficialmente reconhecidas.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

- 1) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes de todas as profissões com aprendizagem que tenham terminado o seu período de aprendizagem, que é de dois anos para os trabalhadores admitidos com 14, 15 e 16 anos, ou logo que completem 18 anos de idade;
- 2) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que devidamente comprovado por certificado passado pela empresa onde anteriormente exercia a profissão de praticante, de

acordo com o certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

III — Dotações mínimas:

Não poderá haver mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão.

Notas

a) Não existe aprendizagem nem tirocínio para as categorias a seguir mencionadas: entregador de ferramentas, materiais ou produtos e servente.

b) Não existe aprendizagem, mas existe tirocínio nas seguintes categorias:

Preparador auxiliar de trabalho;
Lubrificador.

c) Ascendem a oficial do 3.º escalão os praticantes que tenham terminado o período de tirocínio, que é de dois anos. A idade mínima de admissão de servente metalúrgico é de 18 anos.

B) Regime especial de promoção e acesso

1 — Os terceiros-escriturários logo que completem dois anos na categoria ascendem automaticamente à categoria de segundo-escriturário.

2 — Os segundos-escriturários logo que completem quatro anos nesta categoria ascendem automaticamente à categoria de primeiro-escriturário.

3 — O acesso automático dos dactilógrafos com as habilitações mínimas consignadas neste acordo processa-se nos mesmos termos dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4 — Os operadores mecanográficos de 2.ª classe e os operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª classe ascendem automaticamente à 1.ª classe logo que completem quatro anos na respectiva categoria.

5 — Os estagiários de dois anos de estagiário ou logo que atinjam 21 anos de idade, com o mínimo de um ano de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários.

6 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros e os trabalhadores metalúrgicos e de construção civil de 3.ª e 2.ª classes não deverão permanecer nestas classes mais de dois e quatro anos, respectivamente. Os oficiais electricistas de 2.ª classe (até quatro anos) e os analistas de laboratório de 2.ª classe não deverão permanecer nesta classe mais de quatro anos.

7 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, a entidade patronal dever-lhe-á comunicar por escrito as razões da sua inaptidão que impliquem a sua não promoção.

8 — Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas no número anterior, poderá requerer um exame técnico-profissional de promoção à classe seguinte.

9 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do tra-

balhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores para cuja classe seria promovido e será prestado perante um júri composto por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um terceiro elemento escolhido de comum acordo pelos outros dois.

10 — Na impossibilidade de acordo com a nomeação de um terceiro membro do júri, os outros dois representantes recorrerão para o Ministério do Trabalho, que indicará o seu representante.

11 — Por virtude do disposto nos números anteriores, nenhum trabalhador poderá ser promovido mais do que uma categoria ou classe.

Trabalhadores rodoviários

I — Condições específicas de admissão:

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfazem as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 21 anos, salvo emancipados;
- b) Possuírem carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho:

1) Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
 - b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo;
- 2) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;
- 3) O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de 15 minutos;
- 4) A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado, implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$;
- 5) Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 4;
- 6) Os encargos com a aquisição, bem como requisição de livretes são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 4.

C) Direito à alimentação dos trabalhadores da hotelaria

Os trabalhadores da hotelaria terão direito à refeição gratuita durante o período normal de trabalho.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1987.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SILVACAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.º:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção de Madeiras e Mármore:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Joaquim Jesus Silva.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Joaquim Jesus Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviço do Distrito de Santarém:

Joaquim Jesus Silva.

Declaração

Para os devidos efeitos legais, declaramos que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Castelo Branco;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmitas e Montantes de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1987.

Lisboa, 20 de Outubro de 1987. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Norte.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1987. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos do Funchal;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul; Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo; Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte; Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro; Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul; Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira e Similares do Algarve; Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional,
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro; Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1987. — Pela Comissão Executiva, *Raul Jesus Guedes*.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro; Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga; Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra; Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro; Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real; Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Coletivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, *Amável Alves*.

Depositado em 13 de Janeiro de 1988, a fl. 11 do livro n.º 5, com o n.º 18/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e outra e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo obriga, de um lado, a Companhia de Celulose do Caima, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.^{da}, e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido por dezoito meses, salvo lei posterior que venham fixar menor período de vigência para convenções colectivas de trabalho, e considera-se automaticamente renovado por iguais períodos de duração enquanto qualquer das partes outorgantes o não denunciar, nos termos do número seguinte.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser apresentado à parte contrária com a antecedência máxima de 120 dias e mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado da proposta que fundamenta a alteração, devendo os 30 dias subsequentes ao da sua receção funcionar como prazo para a resposta da outra parte.

4 — Havendo contraproposta, as negociações iniciam-se-ão até 15 dias após a receção da mesma.

5 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

6 — A presente revisão produz efeito a partir de 1 de Janeiro de 1988, tendo a tabela a duração de doze meses. As novas tabelas que venham futuramente a ser acordadas entram em vigor em 1 de Janeiro de cada ano, sem quaisquer outros reflexos, salvo se as negociações se concluírem no mês de Dezembro imediatamente anterior.

CAPÍTULO II

Admissão, categoria e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — As admissões para os serviços da empresa somente poderão recair sobre trabalhadores que satisfaçam as condições específicas constantes deste acordo.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

3 — O trabalhador excluído por inaptidão física tem o direito de exigir que lhe sejam comunicadas as razões da sua rejeição e poderá solicitar informações sobre o seu estado de saúde ao médico respectivo, cabendo, porém, a este decidir sobre a prestação ou não das mesmas.

4 — Sem prejuízo dos serviços, a empresa só poderá ter ao seu serviço, em qualquer profissão, trabalhadores reformados se nos quadros não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

5 — No acto da admissão a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 4.^a

Contratos a prazo

1 — A empresa poderá celebrar contratos a prazo de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Na admissão de qualquer trabalhador, os quinze dias iniciais constituirão o período de experiência. Durante este período o trabalhador poderá despedir-se ou ser despedido sem direito a indemnização ou necessidade de alegação de justa causa.

2 — O prazo previsto 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. Este período será obrigatoriamente fixado por escrito e não poderá, em caso algum, ultrapassar seis meses.

3 — Nas admissões ao abrigo do número anterior, se o período de experiência fixado for igual ou superior a dois meses, a cessação do contrato de trabalho durante a vigência daquele período obriga a empresa a um aviso prévio de dez dias ou, na sua falta, ao pagamento da retribuição correspondente a título de indemnização.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo II.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, a empresa deve dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverá a empresa as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo dispendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relação nominal e quadro de pessoal

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes mapas dos modelos aprovados pela legislação em vigor, de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no

local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- Cumprir rigorosamente este acordo e as disposições da lei;
- Passar certificados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com o selo ou carimbo da empresa;
- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação. Qualquer observação terá que ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, sem prejuízo da respectiva retribuição, o tempo necessário à prestação de provas de exame e à assistência às aulas, nos termos da cláusula 18.^a;
- Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitem acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir rigorosamente este acordo e as disposições da lei;
- Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha que contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibida à empresa:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto neste ACT;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições do trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Salvo o disposto na lei e neste acordo, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo deste e desde que não haja oposição do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 57.^a

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical na empresa

O exercício da actividade sindical na empresa será regulado pelas disposições aplicáveis da lei sindical vigente.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que a entidade patronal considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado à entidade patronal aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

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 exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele 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 quinze 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.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 17.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a higiene e segurança no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50% de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudante para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Horário de trabalho — Definição e princípios gerais

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços, devem ser ouvidos os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de quinze dias, a contar da data da consulta.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Sem prejuízo de horários actualmente praticados a distribuição de horários poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique a sua necessidade e mediante acordo dos órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa.

3 — A aceitação ou recusa por parte dos órgãos representativos dos trabalhadores deve ser justificada.

4 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder nove horas.

5 — A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas em regime normal, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — Os trabalhadores rodoviários terão um horário fixo ou móvel, podendo efectuar-se alteração destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho dos trabalhadores referidos neste número com horário móvel será registado no livrete individual fornecido pelo sindicato.

Cláusula 21.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — Nas escalas de turnos rotativos só poderá haver mudanças de turnos após o período de descanso semanal nelas previsto.

3 — O período normal de trabalho neste regime será, em média anual, de 42 horas semanais para a laboração contínua (três turnos) e 45 horas semanais para a laboração de dois turnos.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turnos não poderá exceder nove horas.

5 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no local de trabalho, por período não inferior a meia hora, que contará como tempo de trabalho, sem que possa abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

6 — A refeição referida no número anterior deverá ser tomada entre a quarta e sexta horas do seu período de trabalho.

7 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início do turno a que a troca diga respeito. Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei geral do trabalho para a sua execução, não podendo também o número de horas anuais ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto em casos em que a mesma lei o permita.

3 — Só poderão ser pagas as horas extraordinárias que forem autorizadas pelas respectivas chefias.

4 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período extraordinário.

5 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas extraordinárias, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolonga-

mento for superior, o período de descanso será de doze horas.

6 — Nos casos referidos nos n.^{os} 4 e 5, o trabalhador terá direito à retribuição por inteiro no período normal de trabalho que se seguir.

7 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

8 — Sempre que, em continuação do período normal de trabalho diário, o trabalhador tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou custear o jantar, desde que o referido trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade patronal assegurará ou custeará um pequeno almoço, desde que o referido trabalho extraordinário tenha pelo menos a duração de três ou mais horas seguidas.

9 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplica o disposto no número seguinte.

10 — Sempre que, em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário, o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho extraordinário tenha a duração de três ou mais horas seguidas.

11 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 23.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A requerimento da empresa poderá praticar-se o regime de isenção de horário de trabalho.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior deverá ser acompanhado do acordo do trabalhador em causa.

3 — A isenção do horário de trabalho dá direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 24.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

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

2 — O disposto no número anterior só é válido desde que sejam prestadas, pelo menos, quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser efectuado nos termos e dentro dos limites previstos na legislação em vigor e não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 7 da cláusula 22.^a e a assegurar ou custear uma refeição até ao limite de 390\$, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 59.^a

5 — As limitações previstas no n.º 3 e as obrigações referidas no n.º 4 desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este acordo, têm direito a um dia de descanso, ao domingo, e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — Para os efeitos previstos na lei e neste acordo, os dias de descanso complementar têm um tratamento igual ao dia de descanso semanal apenas no que respeita à remuneração.

4 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 27.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terceira-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — Nas instalações de Albergaria e para os trabalhadores de horário geral, o feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa, desde que a maioria assim o decida favoravelmente.

Cláusula 28.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar em cada ano civil e, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 30 dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — No ano da admissão, e desde que tenha completado 90 dias de serviço, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, que se contará até 31 de Dezembro.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo a entidade patronal poderá fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada. Será elaborado um mapa de férias que a empresa afixará nos locais de trabalho, até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias, se a elas tiverem direito, antes da sua incorporação. Se tal não for possível, a empresa pagar-lhes-á a retribuição correspondente, bem como o subsídio a que se refere a cláusula 46.^a

7 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regresse ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório, se não tiver já gozado as férias ou recebido, em dinheiro, o valor correspondente.

8 — O período de férias será gozado em dias seguidos, podendo, todavia, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, ser fraccionado em dois períodos.

9 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão às férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

Cláusula 29.^a

Adiantamento ou interrupção de férias

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias a empresa determinar o adiantamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 30.^a

Regime especial de férias

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a empresa, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 28.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até 30 dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 31.^a

Doença no período de férias

1 — 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, conforme o que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta. Também nestes casos terá aplicação o disposto no n.º 3 da cláusula 32.^a

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

Cláusula 32.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias 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 33.^a

Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais ou da comissão sindical da empresa ou da comissão intersindical da empresa.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão do mapa da contribuição sindical.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

Cláusula 34.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvidos os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa, esta entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

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

5 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador dentro do prazo referido no número anterior são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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 perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Participação das faltas

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que pode ser feito por interposta pessoa e ou pelo telefone.

2 — Todas as faltas serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de 48 horas, sem prejuízo dos n.^{os} 2, 3 e 4 da cláusula 37.^a

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea d) da cláusula 37.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparecência em dia e ou horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- d) Casamento, durante quinze dias consecutivos;
- e) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- f) Até dois dias consecutivos por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- g) Parto da esposa, durante três dias;
- h) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;

- l) Doença ou acidente do trabalhador;
- m) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas c) e m) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.^º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4 — A não apresentação da prova no prazo de quinze dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência implicam a não justificação da falta.

5 — As faltas referidas nas alíneas e) e f) do n.^º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de quinze dias após a data do evento.

6 — Nos casos previstos nas alíneas e), f) e g) do n.^º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou no segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 38.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea l) do n.^º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- b) As faltas referidas na alínea c) do n.^º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- c) As faltas referidas nas alíneas j) e m) do n.^º 1 da cláusula anterior;
- d) As faltas referidas na alínea h) da cláusula anterior, na parte em que excederem quinze dias por ano;
- e) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea c) do n.^º 1 da cláusula anterior;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 39.^a

Consequências das faltas injustificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem 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.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 41.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno pago nos turnos fixos, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 42.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro trabalhador totalmente impedido, funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a remuneração fixada para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a quatro horas.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 43.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

- a) Horas em dias de descanso:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,25$$

- b) Horas em dias feriados:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do

n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 43.^a para a retribuição do trabalho extraordinário.

Cláusula 45.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — 7350\$ mensais;
- b) Dois turnos rotativos — 3900\$ mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 41.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto da admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito antes do início das férias ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de pagamento em proporcionalidade previstos neste acordo.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal. Este subsídio deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

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

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por

inteiro, quer no ano do impedimento, quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a dez meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela Previdência, a empresa entregar-lhe-á, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que estejam ausentes da empresa a aguardar a reforma.

Cláusula 48.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de 0,25, 0,12 e 0,10 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 49.^a

Abono para faltas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de 1600\$ relativamente ao vencimento da respectiva categoria profissional.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para faltas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerce aquelas funções.

Cláusula 50.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Média anual de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) 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 férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

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

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coerção da outra parte.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 54.^a

Rescisão com justa causa

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

2 — A entidade patronal que pretenda despedir o trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto nos n.os 6 e seguintes desta cláusula e na cláusula 14.^a

3 — A inexistência de justa causa e 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.

4 — 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.

5 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 57.^a

6 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na cláusula 55.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à CT 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.

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

8 — A CT 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.

9 — 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 CT.

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

11 — Quando, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

12 — 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 55.^a

13 — Depois de transitada em julgado, a sentença referida no n.º 4 desta cláusula produz efeitos a partir da data em que é proferida.

Cláusula 55.^a

Justa causa para rescisão por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela lei geral ou pela cláusula 15.^a

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe 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, 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 trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou 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 ou executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 56.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta 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 ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 57.^a

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização prevista na cláusula 57.^a não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 57.^a

Indemnização por rescisão com justa causa por parte dos trabalhadores

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula 56.^a serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 59.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente nas cantinas de Albergaria e Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina comparticiparão, cada um, com a importância de 10\$ no custo da refeição.

3 — Ao verificar-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as comparticipações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço na sede da empresa e os que trabalham em regime de turnos nas instalações fabris de Albergaria que não possam utilizar a cantina terão direito a um subsídio de refeição, respectivamente, de 280\$ e 220\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5 — Os trabalhadores que prestem serviço nas instalações fabris de Constância ficam sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se refere o n.º 5 da cláusula 21.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de 220\$, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Caso a maioria dos trabalhadores interessados pretender optar pela substituição definitiva da refeição (jantar-refeição previamente preparada e depositada em estufa) prevista na alínea anterior pelo subsídio de refeição, tal alteração apenas terá lugar após decisão da comissão paritária nesse sentido;
- d) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a alimentação será substituída por um subsídio no valor de 220\$;
- e) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de 220\$.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa.

Cláusula 60.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da Previdência, perfeça a retribuição normal.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de previdência, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusive, a percentagem da retribuição durante um período de doença não superior a 90 dias,

que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim da baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

8 — Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data da recepção da ordem de pagamento dos serviços da Segurança Social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, deviadamente endossado.

Cláusula 61.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia seguradora o respectivo subsídio.

Cláusula 62.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminiuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres

Cláusula 63.^a

Direitos especiais das trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal:

- a) As trabalhadoras grávidas, avisando de véspera a entidade patronal, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;
- b) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;
- c) Por ocasião do parto, têm direito a uma licença de 90 dias e a um complemento de subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição efectiva. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do parto;
- d) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas com efeitos fixados nas alíneas anteriores será de 30 dias, no máximo, dentro do período referido, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher;
- e) Dois períodos de meia hora em cada dia, sem perda de retribuição, para a aleitação dos filhos durante o período de oito meses após o parto; ou redução equivalente de uma hora do seu período normal de trabalho diário, se a trabalhadora assim o preferir;
- f) Suspensão do contrato de trabalho até completar um ano após o parto, sem retribuição.

2 — O direito de faltar no período de maternidade com efeitos previstos nas alíneas do número anterior cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico, nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 65.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de «local de trabalho» e «ponto de reunião e centros de irradiação»:

Local de trabalho. — A zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pela empresa;

Ponto de reunião e centros de irradiação. — Lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Subsídios de transporte e alimentação, dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de 235\$, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência, dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de alimentação para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 59.^a

Cláusula 67.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo da empresa de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de 825\$ por dia de trabalho efectivo;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 64.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem

Cláusula 68.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, a empresa deverá assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verifiquem os casos previstos nas alíneas *a), b), e), f) e l)* da cláusula 37.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Garantia e manutenção das regalias

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente acordo, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 70.^a

Actos relacionados com a condução da viatura ao serviço da empresa

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação no âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 71.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente acordo são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção sus-

cite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

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

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

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

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

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

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 73.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à Caima e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência de regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 20.^a e no n.º 1 da cláusula 26.^a do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, para os quais a duração máxima do trabalho em cada semana continua a ser de 45 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas deste último dia.

3 — Em consequência do disposto no número anterior, estes últimos trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, ao domingo, e a meio dia de descanso complementar, ao sábado.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Grupo 1 (88 300\$):

Contabilista.

Grupo II (80 500\$):

Assistente de vendas.
Chefe de ensaios de laboratório/encarregado de laboratório.
Chefe de região florestal-adjunto.
Chefe de secção.
Desenhador projectista.
Encarregado de armazém.
Encarregado da central termoeléctrica.
Encarregado da construção civil.
Encarregado geral de electricidade e instrumentos.
Encarregado de oficina mecânica.
Encarregado de oficina de serralharia.
Encarregado de produção.
Guarda-livros.
Secretária de direcção.

Grupo III (72 400\$):

Caixa.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Encarregado da oficina de electricidade (Alb.).
Encarregado do parque de madeiras (Const.).
Fogueiro-encarregado.
Subchefe de secção.
Subencarregado.
Técnico administrativo.

Nota. — A categoria de subencarregado só poderá existir para as categorias dos grupos superiores àquele em que essa categoria se encontra.

Grupo IV (64 650\$):

Chefe de equipa.
Chefe de equipa de transportes (Const.).
Chefe de turno da central termoeléctrica.
Chefe de turno de produção.
Encarregado do departamento florestal.
Encarregado de manutenção de máquinas.
Encarregado de região florestal.
Pedreiro-encarregado.
Trabalhador de apoio técnico à manutenção.

Grupo V (59 500\$):

Analista de laboratório de 1.^a
Caixeiro de 1.^a
Canalizador de 1.^a
Capataz de turno de produção.
Carpinteiro de 1.^a
Chefe de turno de preparação de madeiras.
Desenhador.
Electricista de 1.^a (mais de quatro anos).
Empregado dos serviços externos.
Encarregado florestal.
Escriturário de 1.^a
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta.
Fogueiro de 1.^a
Instrumentista de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Medidor.
Motorista de pesados.
Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a
Operador mecanográfico de 1.^a
Operador de quadros da central eléctrica.
Operador da secção de digestores.

Operador de secção de secagem.

Pintor de 1.^a
Pedreiro de 1.^a
Preparador auxiliar de trabalho.
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo VI (54 400\$):

Ajudante de operador de digestores.
Ajudante de fogueiro do 4.^º ano.
Analista de laboratório de 2.^a
Assentador de isolamentos.
Caixearo de 2.^a
Canalizador de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Condutor de grua.
Condutor de máquina húmida.
Condutor ou operador de destroçador.
Electricista de 2.^a (até quatro anos).
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.^a
Escrutátorio de 2.^a
Ferramenteiro de 1.^a
Instrumentista de 2.^a
Lubrificador de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Medidor auxiliar (pesados).
Medidor florestal.
Motorista de ligeiros.
Operador de máquinas.
Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a
Operador mecanográfico de 2.^a
Operador da secção de branqueação.
Operador da secção de concentração de licor.
Operador da secção de depuração.
Operador da secção de efluentes e preparação de reagentes.
Operador da secção de lavagem.
Operador da secção de preparação de ácidos.
Pedreiro de 2.^a
Pintor de 2.^a
Serrador.
Serralheiro mecânico de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a
Telefonista do 1.^º escalão.
Torneiro mecânico de 2.^a
Tractorista.
Tractorista agrícola.

Grupo VII (50 000\$):

Afiador de lâminas.
Ajudante de fogueiro do 3.^º ano.
Ajudante de motorista.
Ajudante de operador de máquina húmida.
Auxiliar de laboratório.
Canalizador de 3.^a
Caixearo de 3.^a
Capataz florestal.
Carpinteiro de 3.^a
Condutor de mesa de descarga.
Conferente.
Contínuo.
Cortador de arame.

Cozinheiro de 2.^a
 Dactilógrafo.
 Enfardador.
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos
 de 2.^a
 Escriturário de 3.^a
 Ferramenteiro de 2.^a
 Instrumentista de 3.^a
 Lubrificador de 2.^a
 Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a
 Motoserrista.
 Operador de empilhador.
 Operador de hidrociclonas.
 Operador de monta-cargas.
 Pedreiro de 3.^a
 Pintor de 3.^a
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a
 Telefonista do 2.^o escalão.
 Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo VIII (47 800\$):

Ajudante de embalagem.
 Ajudante de fogueiro do 1.^o e 2.^o anos.
 Ajudante de operador de ácidos e outras secções.
 Condutor de *dumper*.
 Cozinheira de 3.^a
 Estagiário.
 Marinheiro de tráfego local/operador de barca.
 Operador de máquinas de descascar.
 Porteiro (celulose).
 Pré-oficial do 1.^o e 2.^o anos (electr.).

Grupo IX (43 900\$):

Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório.
 Ajudante do 1.^o e 2.^o anos (electr.).
 Empregado dos serviços sociais.
 Guarda.
 Guarda florestal.
 Praticante do 2.^o ano (met.).
 Servente (de todas as profissões).

Grupo X (42 000\$):

Praticante do 1.^o ano (met.).
 Trabalhador de limpeza.

Grupo XI (34 100\$, 31 600\$ e 28 200\$):

Aprendiz com 17 anos.
 Aprendiz com 15/16 anos.
 Aprendiz com 14 anos.

Nota à presente tabela. — Aos trabalhadores abrangidos por este ACT será garantido mínimo da sua remuneração mensal efectiva de 7 %.

ANEXO II
Definição de funções
Construção civil

Aprendiz. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 18 anos, que faz a sua aprendizagem para qualquer das categorias definidas neste acordo.

Carpinteiro. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil.

Pedreiro. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e de materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Serrador. — É o trabalhador que numa serra de fita, serra a madeira nas espessuras e comprimentos indicados.

Servente. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Subencarregado. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado no seu trabalho, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhadores de escritório

Assistente de vendas. — É o trabalhador que sob orientações superiores procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura os contactos com os bancos, relacionados com o pagamento dos clientes, obtém licenças de exportação e negociações com os despachantes nos portos de embarque. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Caixa. — É o trabalhador que no escritório tem como função exclusiva ou predominantemente o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro ou valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma 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 fis-

cal; supervisiona a escrituração dos regtos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento, elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou regtos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode ser 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.

Continuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia ou redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua portuguesa ou estrangeira, dando-lhes 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 as matérias 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, podendo ainda executar outros trabalhos inerentes ao de escriturário.

Dactilografo. — É o trabalhador que 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 matriz *stencil* ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, executa trabalhos de escritório e ou atende telefone.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que predominantemente executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de escriturário.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete; examina o correio recebido, classifica-o e compila os dados que são neces-

sários para preparar as respostas; elabora, coordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas, recebe ou emite pedidos de informação; põe em caixa o pagamento de contas 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 regtos de pessoal; preenche formulários internos e externos; trata de pensões, absentismo do pessoal e fichas de trabalho; ordena e arquiva notas de livraria, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina, opera com máquinas de escritório e atende o telefone. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informações, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas.

Estagiário para escritório. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para escriturário.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota e transcreve em dactilografia relatórios e outros textos em português ou em línguas estrangeiras, secretaria a direcção, organiza arquivos, elabora diversos mapas e executa outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos regtos 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 inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os 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.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação com cartão, tarja ou *diskette*, 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, pode efectuar simples regtos de cálculo estatístico, pode verificar a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações realizadas na máquina.

Operador de máquina de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade, preparando os documentos para os diversos processamentos inerentes às possibilidades da máquina, faz lançamentos, simples regtos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações realizadas na máquina.

Secretária de direcção. — É o trabalhador adstrito a um administrador, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente seguindo as directivas recebidas. Mantém o arquivo eficiente e demais ficheiro que forem necessários.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva e assiste directamente ao chefe de secção, podendo executar trabalhos de especialidade no âmbito do escritório e ou contabilidade.

Técnico administrativo. — Nos serviços de contabilidade do escritório-sede é o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Telefonista (1.º escalão). — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas em aparelho com capacidade superior a dezasseis postos suplementares.

Telefonista (2.º escalão). — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas em aparelhos com capacidade igual ou superior a dezasseis postos suplementares.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação nas instalações da empresa.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro. — É o trabalhador que faz vendas ao balcão, recebe encomendas, efectua as compras necessárias para a mercearia, colabora na elaboração de ementas e providencia no abastecimento. Colabora na conferência e arrumação das mercadorias entradas no inventário e balanço.

Conferente. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém e controlador de armazém de pasta. — É o trabalhador que superintende nas opera-

ções de entrada e saída das mercadorias e ou produtos, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes e clientes, promove a elaboração de inventários.

Guarda. — É o trabalhador que efectua funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nas instalações da empresa.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas não especificadas.

Electricistas

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva no seus trabalhos.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

Chefe de turno central (Constância). — É o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de conservação de instrumentos. — É o trabalhador responsável pela conservação e montagem de instrumentos da área fabril, cabendo-lhe a coordenação do pessoal subordinado.

Encarregado da central termoeléctrica (Constância). — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Encarregado geral de electricidade e instrumentos. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente subencarregado, chefe de equipa e ou outro trabalhador.

Encarregado da oficina de electricidade. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

Operador de quadro da central eléctrica. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica, manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis. Even-

tualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Trabalhadores químicos e de celulose

Afiador de lâminas. — É o trabalhador que tem como principal função preparar os calços e afiar as facas do destroçador, em máquina rectificadora-afiadora adequada. Substitui os operadores de destroçador em todas as suas funções, quando necessário.

Ajudante de embalagem (Albergaria). — É o trabalhador que trabalha sob a orientação do operador da secção de secagem, coadjuva nas operações de embalagem, marcação e arrumação de fardos, paragens e arranques da secção.

Ajudante de operador. — É o trabalhador que coadjuva o operador no seu trabalho.

Ajudante de operador de digestores. — É o trabalhador que coadjuva os operadores de digestores.

Ajudante de operador de máquina húmida. — É o trabalhador que coadjuva os operadores de máquinas.

Analista de laboratório de 1.ª — É o trabalhador que executa ensaios de rotina e regista os resultados obtidos.

Analista de laboratório de 2.ª — É o trabalhador que coadjuva o operador de laboratório de 1.ª e executa trabalhos sem complexidade. Procede à colheita de todas as amostras necessárias ao laboratório.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que auxilia em diversos serviços de laboratório e recolhe amostras para análise.

Capataz de turno de produção. — É o trabalhador responsável por uma ou várias secções da produção durante um turno, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia superior.

Nota. — A categoria de capataz de turno deverá ser extinta logo que todos os trabalhadores actualmente titulares da mesma deixem de exercer as suas funções, não se registando a partir da data de entrada em vigor do presente acordo novas admissões para esta categoria. No entanto, os trabalhadores aos quais seja reconhecida a aptidão e ou aproveitamento serão reclassificados como chefes de turno de produção.

Chefes de ensaios de laboratórios/encarregado de laboratório. — É o trabalhador que executa ensaios de complexidade. Coadjuva o chefe de laboratório nos trabalhos não correntes ou mais especializados e toma a seu cargo a orientação dos trabalhos correntes na ausência daquele.

Chefe de turno de produção. — É o trabalhador responsável pela elaboração de todas as secções de produção durante um turno e pelo cumprimento dos programas de fabrico, podendo coadjuvar os trabalhadores de chefia superior.

Chefe de turno de preparação de madeira (Constância). — É o trabalhador responsável pelo cumprimento das directrizes do encarregado do parque e chefia do pessoal do turno do parque de madeiras. Quando necessário, procede à medição e registo da madeira entrada e consumida.

Condutor de «dumper». — É o trabalhador cuja actividade se processa conduzindo dumper para transporte e arrumação de materiais, matérias-primas ou outros produtos, podendo acessoriamente prestar diversos serviços de apoio à fábrica.

Condutor de grua. — É o trabalhador que manobra guras ou outras máquinas com as quais transfere a madeira para diversos pontos consoante as necessidades da produção. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas que utiliza.

Condutor de máquina húmida. — É o trabalhador especializado na condução de máquina húmida. Acessoriamente colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal da máquina.

Condutor da mesa de descarga (Constância). — É o trabalhador que opera o painel do comando da mesa, faz a limpeza de toda a zona de trabalho e lubrifica as correntes.

Condutor ou operador de destroçador. — É o trabalhador que opera o painel de comando da mesa, destroçador, eixo oscilante e transportador de estilhas. Muda as facas tirando as usadas e colocando as novas. Lubrifica os eixos transportadores anexos. Acessoriamente colabora em tarefas de manutenção decorrente do uso normal da máquina.

Cortador de arame. — É o trabalhador que carrega a máquina automática de corte de arame, comandando-a, e retira os fardos para uma pilha próxima.

Encarregado de manutenção de máquinas. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores da manutenção.

Encarregado do parque de madeiras (Constância). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico.

Encarregado de produção. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controle e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Enfardador. — É o trabalhador que procede à embalagem da pasta em fardos, colocando as capas e arames, antes e durante a pesagem. Dobra as capas e ata os arames. Retira os fardos da prensa, colocando-os na fita transportadora. Colabora nas tarefas de arranque e limpeza da secção de secagem.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade exclusiva ou predominantemente é velar pela defesa e conserva-

ção das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de veículos, mercadorias e materiais.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais da recepção, e faz os respetivos registo e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador ou (condutor) de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando e retirando total proveito de um empilhador.

Operador de efluentes e preparação de reagentes. — É o trabalhador que conduz a instalação de tratamento de efluentes e procede à preparação dos produtos químicos necessários ao branqueamento das pastas e àquela instalação de tratamento. Liga e desliga os contentores de cloro, compressor e vaporizadores. Movimenta aqueles contentores. Acessoriamente colabora nas tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador de hidrociclos. — É o trabalhador responsável pela depuração da pasta branqueada e pelo controlo da consistência na caixa de chegada. Colabora com o condutor de máquina húmida em operações decorrentes do funcionamento da mesma.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando e retirando total proveito de uma máquina.

Operador de máquina de descascar. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando e retirando total proveito de uma máquina de descascar.

Operador de monta-cargas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando monta-cargas. Zela pela conservação e limpeza da máquina que utiliza.

Operador da secção de branqueação. — É o trabalhador que conduz a secção de branqueação. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de concentração de licor. — É o trabalhador que abastece e conduz a secção de concentração de licor. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de depuração. — É o trabalhador que conduz a secção de depuração. Acessoriamente colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de digestor. — É o trabalhador que abastece e conduz a secção de digestor.

Operador da secção de lavagem. — É o trabalhador que conduz a secção de lavagem. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de preparação de ácidos. — É o trabalhador que alimenta e conduz a secção de preparação de ácidos. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Operador da secção de secagem. — É o trabalhador que conduz a secção de secagem desde a instalação de hidrociclos até à entrada da pasta no armazém. Acessoriamente, colabora em tarefas de manutenção decorrentes do uso normal das máquinas.

Pesador-medidor auxiliar (parque de Albergaria). — É o trabalhador que executa a pesagem de matérias subsidiárias, tais como: cal, pedra calcária, hipoclorito, nafta, cloro, soda, resíduos de pasta, enxofre e outras, e despachos de materiais por caminho de ferro ou camionagem, controla a arrecadação de pasta e de enxofre quando armazenadas neste parque. Pode efectuar a medição de madeira recebida. Anota as presenças do guarda e do pessoal eventualmente ali destacado.

Porteiro (celulose). — É o trabalhador encarregado da portaria, que assiste à entrada e saída do pessoal, procede ao registo de trabalho extraordinário e outros, executando também serviço de báscula.

Servente. — É o trabalhador que executa funções de serventia, lavagem, limpeza, cargas e descargas e arrumações.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores ou outras máquinas. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas que utiliza.

Nota ao anexo de remunerações mínimas

Os trabalhadores químicos da fábrica do Caima, Albergaria, terão, para efeitos sindicais, as seguintes equiparações de categorias sindicais:

- Encarregado de produção (chefia de nível II).
- Chefe de turno de produção (chefia de nível III).
- Encarregado parque de madeiras (chefia de nível III).
- Chefe de turno de preparação de madeiras (Constância) (chefia de nível III).
- Chefe de ensaios de laboratório (Albergaria) (chefia de nível III).
- Capataz de turno de produção (chefia de nível IV).
- Operador da secção de secagem (especialista).
- Medidor (especialista).
- Operador da secção de digestores (especialista).
- Operador de laboratório de 2.º (especializado).
- Pesador-medidor-auxiliar (especializado).
- Operador da secção de preparação de ácidos (especializado).
- Condutor de máquina húmida (especializado).
- Operador da secção de branqueação (especializado).
- Operador da secção de depuração (especializado).
- Operador da secção de concentração de licor (especializado).
- Operador da secção de lavagem (especializado).
- Operador de efluentes e preparação de reagentes (especializado).
- Tractorista (especializado).
- Enfardador (semiespecializado).
- Cortador de arame (semiespecializado).
- Auxiliar de laboratório (semiespecializado).
- Operador de monta-cargas (semiespecializado).
- Condutor de grua (semiespecializado).
- Condutor ou operador de destroçador (semiespecializado).
- Porteiro (celulose) (semiespecializado).

Ajudante de operador (semiespecializado).
Ajudante de embalagem (semiespecializado).
Condutor da mesa de descarga (semiespecializado).
Servente (não especializado).
Guarda (não especializado).

Trabalhadores da região florestal

Capataz florestal. — É o trabalhador que dirige, fiscaliza e executa trabalhos no âmbito da zona de exploração florestal. Pode contratar pessoal eventual.

Chefe da região florestal adjunto. — É o trabalhador que colabora estreitamente com o chefe da região florestal em todos os trabalhos da região.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada, contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona, procedendo aos pagamentos necessários.

Encarregado do departamento florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícias e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de actuação.

Encarregado da região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal, contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona procedendo aos pagamentos necessários.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância passando ronda às propriedades. Pode excepcionalmente executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Motosserrista. — É o trabalhador que procede ao corte de árvores, utilizando para o efeito uma motosserra; zela pela manutenção, conservação e limpeza da mesma, podendo, acessoriamente, executar outras tarefas na mata.

Tractorista agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores, máquinas agrícolas ou florestais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas e equipamentos que utiliza.

Metalúrgicos

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa

canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Encarregado de oficina mecânica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Encarregado de oficina de serralharia. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentas e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaiia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controle industrial, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Praticante. — É o trabalhador que faz o tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas existentes na empresa.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação de um preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroças de veículos automóveis, andaimes ou similares para

edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras. Pode acessoriamente efectuar tarefas complementares tais como traçagem de peças, cortes e soldaduras simples.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode acessoriamente efectuar cortes e soldaduras simples.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Trabalhador de apoio técnico à manutenção. — É o trabalhador que, utilizando diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diferentes chefes de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa desenhos de peças, máquinas e construção civil, utilizando elementos que lhe sejam fornecidos por ele recolhidos, segundo orientações técnicas superiores. Acessoriamente tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização e arquivos da mesma.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto ou parte de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desempenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Nota. — Foram unicamente considerados como trabalhadores técnicos de desenho os trabalhadores desenhadores projectistas por serem, de momento, os únicos existentes na empresa.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Amastra o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de

pratos a confeccionar. Executa e vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e das instalações.

Ajudante de cozinheiro/empregado de refeitório. — É o trabalhador que procede a diversos serviços de preparação de refeições e de guarnição para pratos. Colabora na distribuição de refeições, lavagem de louças e limpeza e arrumação das instalações.

Servente de refeitório. — É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências de um refeitório. Auxilia nos restantes serviços de refeitório.

Trabalhadores rodoviários

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do veículo, vigiar e auxiliar as manobras, fazer cargas e descargas dos produtos transportados, fazer a sua entrega no destino, fazendo ainda cobrança das mercadorias.

Chefe de equipa de transportes (Constância). — É o trabalhador que controla e dirige outros trabalhadores e serviços do seu sector.

Motorista de ligeiros e pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do mesmo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Trabalhadores fogueiros

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos 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.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer trabalhos de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Fogueiro-encarregado. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho na central de vapor, executando ainda a tarefa de condução de um gerador, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Trabalhadores fluviais

Marinheiro de tráfego local/operador de barcas. — É o trabalhador que manobra e dirige a embarcação fluvial onde presta serviço.

ANEXO III

A) Condições específicas

Electricistas

I — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

- 1) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;
- 2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência e ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos;
- 3) De acordo com as normas de segurança, caso o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra riscos de electrocção, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

II — Condições específicas de admissão:

- 1) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens com mais de 14 anos de idade que sob a orientação de um oficial o coadjuvam no seu trabalho;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista, dos diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica, ou cursos de escolas particulares ou para-oficiais legalmente equiparadas.

III — Condições especiais de promoção e acesso:

- 1) Ascendem à categoria de ajudantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, que é de dois anos para os trabalhadores admitidos com 14, 15 e 16 anos, ou logo que completem 18 anos de idade, para os restantes;
- 2) Ascendam à categoria de pré-oficiais os ajudantes que completem dois anos de tirocinio nesta categoria;
- 3) Ascendem directamente à categoria de pré-oficiais os trabalhadores que possuam diploma de um dos cursos mencionados no n.º II ou os trabalhadores que possuam os cursos de formação profissional acelerada, ministrados através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra;
- 4) Ascendam à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

IV — Dotações mínimas:

- 1) O número de aprendizes não poderá ser superior a 100% quer do número de oficiais, quer

do número de pré-oficiais e ajudantes tomado no seu conjunto;

- 2) O número de ajudantes pré-oficiais não poderá ser, no seu conjunto, superior a 100% do número de oficiais;
- 3) O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50% do total de trabalhadores electricistas;
- 4) Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais terá de existir um chefe de equipa;
- 5) Nos estabelecimentos com oito ou mais oficiais terá de existir um encarregado;
- 6) Poderão existir encarregados sem que seja necessário existir chefe de equipa.

Trabalhadores de escritório

Condições de admissão e acesso

I — A idade mínima de admissão dos profissionais de escritório é de 16 anos.

2 — Habilidades mínimas:

Curso geral dos liceus, curso do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

3 — As habilidades referidas no número anterior não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente acordo desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

4 — O disposto no n.º 2 não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

5 — O disposto no n.º 2 não será aplicável aos trabalhadores que, embora não possuindo as habilidades mínimas, mas tendo sido empregados de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

6 — O estágio para operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

7 — Estagiário. — Os estagiários de dois anos de estágio ou logo que atinjam 21 anos de idade, com o mínimo de um ano de estagiário, serão promovidos a terceiros-escriturários.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições específicas de admissão:

- 1) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de mais de 14 anos de idade que ingressem nas profissões em que seja permitida a aprendizagem;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso de formação profissional das escolas técnicas, de ensino oficial ou particular, oficialmente reconhecidas;

- 3) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;
- 4) São admitidos directamente como praticantes os menores de 18 anos que possuam o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular, oficialmente reconhecidas.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

- 1) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes de todas as profissões com aprendizagem que tenham terminado o seu período de aprendizagem, que é de dois anos para os trabalhadores admitidos com 14, 15 e 16 anos, ou logo que completem 18 anos de idade;
- 2) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade desde que devidamente comprovado por certificado passado pela empresa onde anteriormente exercia a profissão de praticante, de acordo com o certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

III — Dotações mínimas:

Não poderá haver mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão.

Notas

- a) Não existe aprendizagem nem tirocínio para as categorias a seguir mencionadas: entregador de ferramentas, materiais ou produtos e servente.
- b) Não existe aprendizagem, mas existe tirocínio nas seguintes categorias:

Preparador auxiliar de trabalho;
Lubrificador.

- c) Ascendem a oficial do 3.º escalão os praticantes que tenham terminado o período de tirocínio, que é de dois anos. A idade mínima de admissão de servente metalúrgico é de 18 anos.

B) Regime especial de promoção e acesso

1 — Os terceiros-escriturários logo que completem dois anos na categoria ascendem automaticamente à categoria de segundo-escriturário.

2 — Os segundos-escriturários logo que completem quatro anos nesta categoria ascendem automaticamente à categoria de primeiro-escriturário.

3 — O acesso automático dos dactilógrafos com as habilitações mínimas consignadas neste acordo processa-se nos mesmos termos dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4 — Os operadores mecanográficos de 2.ª classe e os operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª classe ascendem automaticamente à 1.ª classe logo que completem quatro anos na respectiva categoria.

5 — Os estagiários de dois anos de estagiário ou logo que atinjam 21 anos de idade, com o mínimo de um ano de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários.

6 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros e os trabalhadores metalúrgicos e de construção civil de 3.ª e 2.ª classes não deverão permanecer nestas classes mais de dois e quatro anos, respectivamente. Os oficiais electricistas de 2.ª classe (até quatro anos) e os analistas de laboratório de 2.ª classe não deverão permanecer nesta classe mais de quatro anos.

7 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, a entidade patronal dever-lhe-á comunicar por escrito as razões da sua inaptidão que impliquem a sua não promoção.

8 — Caso o trabalhador não concorde com as razões apontadas no número anterior, poderá requerer um exame técnico-profissional de promoção à classe seguinte.

9 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas pelos trabalhadores para cuja classe seria promovido e será prestado perante um júri composto por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um terceiro elemento escolhido de comum acordo pelos outros dois.

10 — Na impossibilidade de acordo com a nomeação de um terceiro membro do júri, os outros dois representantes recorrerão para o Ministério do Trabalho, que indicará o seu representante.

11 — Por virtude do disposto nos números anteriores, nenhum trabalhador poderá ser promovido mais do que uma categoria ou classe.

Trabalhadores rodoviários

I — Condições específicas de admissão:

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfazem as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 21 anos, salvo emancipados;
- b) Possuírem carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho:

1) Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo;

2) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;

3) O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de 15 minutos;

4) A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado, implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$;

- 5) Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 4;
- 6) Os encargos com a aquisição, bem como requisição de livretes são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 4.

C) Direito à alimentação dos trabalhadores da hotelaria

Os trabalhadores da hotelaria terão direito à refeição gratuita durante o período normal de trabalho.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1987.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, L.º:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

Alexandre Delgado.

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

Alexandre Delgado.

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

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Novas Tecnologias:

Alexandre Delgado.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústria Diversa:

José Luís Carapinha Rei.

Pela FESINTES — Federação dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços-Centro-Norte:

José Luís Carapinha Rei.

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Luís Carapinha Rei.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.
SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra, da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Lisboa, 29 de Dezembro de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinaturas ilegíveis.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 9 de Dezembro de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte).

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

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

Porto e Sede da FESINTES, 25 de Novembro de 1987. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 13 de Janeiro de 1988, a fl. 11 do livro n.º 5, com o n.º 19/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte e outros — Alteração salarial

Aos 15 dias de Novembro de 1987, reuniram os representantes da Fosforeira Portuguesa, S. A., e do Sindicato dos Engenheiros do Norte (em representação do Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte) para decidirem sobre a revisão da matéria salarial do CCT/indústria fosfo-

reira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1986, tendo-se chegado ao seguinte acordo:

1 — A nova tabela salarial tem efeitos a contar de 1 de Dezembro de 1987.

2 — Os novos valores da tabela salarial são os seguintes:

Gerente industrial	172 000\$00
Gerente de fábrica (profissional de engenharia do grau 6)	157 000\$00
Director de serviços (profissional de engenharia do grau 5)	140 000\$00
Chefe de serviços (profissional de engenharia do grau 4)	120 000\$00
Profissional de engenharia do grau 3	104 000\$00
Chefe de secção (profissional de engenharia do grau 2)	88 500\$00
Profissional de engenharia do grau 1	74 500\$00

E nada mais se tendo tratado encerrou-sé a reunião de que se lavrou a presente acta que os participantes vão assinar.

Lisboa, 15 de Novembro de 1987.

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos dos Engenheiros do Norte, dos Engenheiros da Região Sul e dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Janeiro de 1988, a fl. 11 do livro n.º 5, com o n.º 16/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entra aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Ao CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Ao abrigo do artigo n.º 28 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, por um lado, e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por outro lado, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1987.

Porto, 7 de Dezembro de 1987.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte (SINDCES/Centro-Norte).
SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

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

Porto e Sede da FESINTES, 4 de Janeiro de 1988. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 14 de Janeiro de 1988, a fl. 11 do livro n.º 5, com o n.º 21/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. Democrático do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/Centro-Norte.

Entre a Associação Comercial de Aveiro e outras, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, ao CCT celebrado entre aquela associação e outras e o Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/Centro-Norte.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação Comercial de Aveiro e outras, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, acordam em aderir ao CCT celebrado entre aquela Associação e outras e o Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/Centro e Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1981, bem como as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 6, de 15 de Fevereiro de 1986, e 6, de 15 de Fevereiro de 1987.

Porto, 9 de Julho de 1987.

Pela Associação Comercial de Aveiro:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial de Espinho:

Joaquim Dias.

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

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1988. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 13 de Janeiro de 1988, a fl. 11 do livro n.º 5, com o n.º 20/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Radiotelevisão Portuguesa, E. P., e o Sind. dos Meios Audiovisuais ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Nos termos e para o efeito do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-CL/79, de 29 de Dezembro, o Sindicato dos Meios Audiovisuais, abreviadamente UGT/Audiovisuais, por um lado, e a Radiotelevisão Portuguesa, E. P., por outro, acordam na adesão do primeiro ao AE, celebrado entre esta e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1979.

Lisboa, 12 de Junho de 1987.

Pela Radiotelevisão Portuguesa, E. P.:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais/UGT Audiovisuais:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 12 de Janeiro de 1988, a fl. 11 do livro n.º 5, com o n.º 17/88, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE — Francisco Fino, L.da — Deliberação da comissão paritária

Acta

Comissão paritária emergente do AE celebrado entre a Empresa Francisco Fino, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

Aos 3 dias do mês de Dezembro de 1987, reuniram nas instalações da empresa os representantes patronais e sindicais à comissão paritária, prevista na cláusula 64.^a do AE Francisco Fino, L.^{da}, e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^o 40, de 29 de Outubro de 1982.

Da agenda de trabalhos constava a clarificação e consequente alteração do n.^o 7, alínea *a*), da cláusula 4.^a do AE.

Deliberação

Verificando-se a injustiça criada pela interpretação literal da actual redacção do n.^o 7, alínea *a*), da cláusula 4.^a, que poderia levar à existência de períodos de estágio diferentes em relação a estagiários admitidos com 20 anos, que transitariam aos 21 para a categoria de terceiro-escriturário, ou admitidos com 21 ou mais anos de idade que demorariam dois anos a transitar para aquela categoria, ponderados os circunstancialismos que a situação acarreta, os representantes à comissão paritária, por unanimidade, deliberaram dar ao referido n.^o 7, alínea *a*), da cláusula 4.^a, a seguinte redacção:

Cláusula 4.^a

7 —

- a)* Os trabalhadores com idade igual ou superior a 20 anos e admitidos pela primeira vez num escritório terão um período de estágio de dois anos, sendo a sua remuneração no 1.^º e 2.^º ano de estágio a do nível IX e VIII, respectivamente.

Esgotada a ordem de trabalhos e nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, lavrando-se a presente acta que lida e achada conforme vai ser assinada.

Os Representantes Patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Os Representantes Sindicais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 8 de Janeiro de 1988, a fl. 11 do livro n.^o 5, com o n.^o 15/88, nos termos do artigo 24.^º do Decreto-Lei n.^o 519-C1/79.