

Boletim do Trabalho e Emprego

2

1.ª SÉRIE

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

Preço 25\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 2	p. 155-250	15-JAN-1978
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da ind. e comércio farmacêuticos 157
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a mediação na compra, venda e administração de propriedades, estudos urbanísticos, etc. 157

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis de Mercadorias e o Sind. dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Dist. do Funchal 158
- Aviso para PE do CCT entre o Sind. Nacional dos Operários, Chapeleiros e vários industriais de chapelaria 158
- Aviso para PE do ACT e da acta de revisão salarial para os profissionais dos transportes marítimos e análogos do dist. do Funchal 159

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Sind. de Cortiça do Norte e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório 159
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas 174
- ACT entre Salverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos — Acta adicional 178
- CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos 180
- CCT entre o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. da Horta e a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta 188
- ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul 196
- ACT entre as sociedades Martins & Rebello e Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, S. A. R. L., e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares do Dist. da Horta 201
- ACT entre a empresa de transportes Rio Guadiana, L.^{da}, e os Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Maquinistas e Ajudantes da Marinha Mercante do Dist. de Faro 210
- ACT entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores 223

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus e outros e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra, do Sul e Ilhas Adjacentes	238
— ACT/TAP — Regulamento de Facilidades de Passagens — Acta e texto	247
— ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e os sind. representativos do seu pessoal — Rectificação	250
— Acordo de adesão entre o Sind. dos Trab. das Ind. Químicas do Centro e Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e a Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A. R. L. — Acta — Rectificação	250

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector da ind. e comércio farmacêuticos

Em 30 de Dezembro de 1976, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos apresentou à Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, Associação Portuguesa dos Importadores de Produtos Farmacêuticos, Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos uma proposta de contrato colectivo de trabalho vertical, tendo aquelas apresentado a respectiva contraproposta.

Após a fase de negociações directas, a comissão patronal negociadora requereu, em 22 de Julho de 1977, aos serviços do Ministério do Trabalho que se procedesse a tentativa de conciliação.

As reuniões de conciliação tiveram início em 25 de Agosto de 1977, tendo-se realizado quarenta e três sessões de trabalho.

Não obstante o número de reuniões efectuadas, o mencionado processo negocial apresentou, desde logo, acentuadas dificuldades, não se tendo obtido acordo senão em aspectos pontuais e parcelares.

Apesar das diligências realizadas no sentido de as partes virem a acordar numa das fases negociais seguintes, não se mostrou viável obter o necessário consenso, já que o mesmo se encontrou dependente de condições prévias não aceites reciprocamente.

Constatada a referida situação impeditiva do normal andamento do processo negocial, encontra-se

preenchida a condição prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Nestes termos, e ao abrigo da aludida disposição legal, determino a constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos, com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante do Ministério dos Assuntos Sociais;
- Um representante do Ministério do Plano e Coordenação Económica;
- Dois representantes pelas associações patronais;
- Dois representantes pelo Sindicato da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Ministério do Trabalho, 2 de Janeiro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a mediação na compra, venda e administração de propriedades, estudos urbanísticos, etc.

Atenta a portaria de regulamentação de trabalho para a construção civil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1977, aplicar-se tão-só, nos termos do n.º 1 da sua base 1, «a todas as entidades dos sectores de actividade incluídos no âmbito sectorial das associações patronais de construção civil e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais referidas na tabela salarial [...]»

Considerando a existência de entidades patronais insusceptíveis de se enquadrarem no âmbito sectorial das associações patronais de construção civil que se dedicam ao exercício de actividades afins ou conexas com aquela indústria de construção civil, designadamente mediação na compra, venda e administração de propriedades, estudos urbanísticos, estudos de habitação, de decoração, de projectos, planos, cálculos e respectiva consultoria técnica, topografia e aerotopografia;

Considerando ainda a inexistência nos referidos sectores de actividade de associações patronais legitimadas para a celebração de convenções colectivas;

Considerando a indispensabilidade de dotar esses sectores de adequada e actualizada — particularmente no que toca a remunerações — regulamentação colectiva de trabalho;

Considerando o disposto no artigo 8.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro;

Considerando, finalmente, verificar-se o condicionalismo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Ouvidos os departamentos governamentais interessados:

Determino, ao abrigo e nos termos do artigo 21.º do citado diploma legal, a constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos pre-

paratórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os sectores de mediação na compra, venda e administração de propriedades, estudos urbanísticos, estudos de habitação, de decoração, de projectos, planos, cálculos e respectiva consultoria técnica, topografia e aerotopografia, que terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Habitação, Urbanismo e Construção;

Dois representantes das associações sindicais interessadas;

Dois representantes das entidades patronais interessadas.

Ministério do Trabalho, 2 de Janeiro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis de Mercadorias e o Sind. dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Dist. do Funchal

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para efeitos do n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis de Mercadorias e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1977.

Com a emissão desta portaria pretende-se, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do citado diploma, estender

a regulamentação constante daquela convenção às relações de trabalho entre:

- a) Empresas, não filiadas na Associação outorgante, que exerçam, no distrito do Funchal, a actividade de transportes rodoviários de mercadorias e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias nela previstas, filiados ou não no Sindicato outorgante;
- b) Empresas já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, daquelas categorias, voluntariamente não filiados no Sindicato outorgante.

Aviso para PE do CCT entre o Sind. Nacional dos Operários Chapeleiros e vários industriais de chapelaria

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre vários industriais de chapelaria e o Sindicato dos Operários Chapeleiros, nesta data publicadas, a todas as empresas que em todo o continente exerçam a indústria de chapelaria e tenham ao seu serviço profissionais das categorias nele

previstas, bem como a estes profissionais, assim como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante.

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

Aviso para PE do ACT e da acta de revisão salarial para os profissionais dos transportes marítimos e análogos do dist. do Funchal

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do ACT celebrado entre várias empresas e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes Marítimos e Análogos do Distrito do Funchal e da acta da revisão salarial do ACT, publicados, respectivamente, no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 33, de 8 de Setembro de 1975, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1977, a todas as empresas que se dediquem à actividade nele regulada e tenham ao seu serviço trabalhadores filiados no Sin-

dicato signatário ou que nele se possam filiar, das categorias profissionais previstas no texto convencional.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Sind. de Cortiça do Norte e Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Cortiça do Norte, e, por outro lado, os trabalhadores de escritório ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, e desde que representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, sendo válido pelo período mínimo de dezoito meses, podendo ser denunciado em qualquer altura, a partir de doze meses da sua vigência.

2 — O período de vigência deste contrato considera-se automaticamente prorrogado por período sucessivos de três meses, se qualquer das partes não fizer a sua denúncia por escrito.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A

Trabalhadores de escritório. — As habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral de administração do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de aperfeiçoamento profissional, desde que reconhecidos pelos sindicatos respectivos.

Grupo B

Cobreadores. — Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais;

Grupo C

Telefonistas. — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório. — Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3 — A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocações do sindicato.

4 — Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos; na mesma situação se encontram os ex-trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — No caso de impedimento prolongado do trabalhador é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — O contrato poderá ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento e é prorrogável, nos termos da lei.

3 — Se no caso do trabalhador admitido nestas condições o seu contrato não for denunciado pela entidade patronal até oito dias antes do termo do contrato, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

4 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à retribuição correspondente à da categoria do substituído.

5 — Se durante a vigência do contrato do substituto se verificarem vagas na sua categoria profissional, a entidade patronal poderá dar-lhe preferência na admissão.

Cláusula 5.ª

(Contratos a prazo)

Em qualquer circunstância é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato de trabalho a prazo certo.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

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

2 — Decorrido o período experimental, a empresa só poderá rescindir o contrato de trabalho desde que faça prova inequívoca de que o trabalhador revela total impossibilidade de se ajustar às funções para que foi contratado.

3 — A prova a que se refere o número anterior será apresentada por escrito ao trabalhador.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 8.ª

(Dotações mínimas)

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja vinte ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4 — Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 9.ª

(Acesso)

1 — Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3 — Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do n.º 1 da cláusula 3.ª, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 21 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

4 — Os paquetes serão promovidos a estagiários, logo que completem as respectivas habilitações míni-

mas. Caso não disponham dessas habilitações, e logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

1 — Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.

6 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

8 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 10.ª

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;
- h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 11.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- n) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- o) Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.

Cláusula 12.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

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

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

Cláusula 13.ª

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 14.ª

(Transferência temporária do posto de trabalho)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas

de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

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

Cláusula 15.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — Em caso de traspasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da lei.

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 reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

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.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 16.ª

(Princípio geral)

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito.

Cláusula 17.ª

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 18.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 30.ª, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 19.ª

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 20.ª

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 21.ª

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

1 — As grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 100\$/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super.

Cláusula 22.ª

(Seguros e deslocações)

1 — O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.

2 — O pessoal em serviço, nas grandes deslocações, deverá ser seguro pela empresa contra risco de acidentes pessoais no valor de 1000 contos.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 23.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 24.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nas condições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade, quer quanto à sua duração.

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

4 — O trabalhador tem a liberdade de recusar a prestação de trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 25.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.ª

(Princípios gerais)

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

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 27.ª

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

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de noventa dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 28.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição

superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses.

Cláusula 29.ª

(Diuturnidades)

1 — Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 500\$ sobre a tabela anexa a este contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2 — O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de Janeiro de 1973.

3 — A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 30.ª

(Remunerações por trabalho extraordinário e por isenção de horário de trabalho)

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

- 75 % no trabalho prestado na primeira hora;
- 100 % no trabalho prestado na segunda hora;
- Horas seguintes — retribuição normal, acrescida de 125 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

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

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

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

Cláusula 31.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantenham em vigor até ao dia 20 de Dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.

2 — Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam sessenta dias em cada ano.

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

4 — Para efeitos de determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a quinze dias e como meio mês fracção igual ou inferior a quinze dias.

Cláusula 32.ª

(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

1 — Os trabalhadores no ano em que ingressarem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de Dezembro.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 33.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

3 — Além dos feriados obrigatórios anteriormente referidos, poderá ser observado, com carácter facultativo, a terça-feira de Carnaval.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa e por maioria.

Cláusula 34.ª

(Período de férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias consecutivos.

2 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de quinze dias, remunerados, após a prestação de, pelo menos, cinco meses de serviço.

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

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 35.ª

(Doença no período de férias)

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

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

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

Cláusula 36.ª

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total de férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

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

Cláusula 37.ª

(Férias e subsídio — Serviço militar)

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

3 — No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano de incorporação, o trabalhador terá direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 38.ª

(Definição de faltas)

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

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

Cláusula 39.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, até onze dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a doença ou acidente.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 40.ª

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 41.ª

(Consequências das faltas)

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e) e g) do n.º 1 da cláusula 39.ª não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 39.ª não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 42.ª

(Impedimentos prolongados)

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão correcional, por crime não infamante, mantendo-se o seu lugar em aberto.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 44.ª

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática 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 interpostas;
- 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 sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 45.ª

(Averiguação de justa causa)

1 — A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito.

2 — A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.

3 — A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, 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.

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

5 — O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se existir, a qual

se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

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

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

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

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

10 — Em todos os casos de invocação de justa causa de despedimento a entidade patronal poderá suspender imediatamente o trabalhador interessado, sem perda de retribuição, nos casos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 46.ª

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

1 — No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no n.º 2 da cláusula 47.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, num lapso de tempo superior a trinta dias.

Cláusula 47.^a

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.

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

Cláusula 48.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 49.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 47.^a, n.º 2.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 50.^a

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias da sua verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos a integrar constituírem também ilícito penal.

Cláusula 51.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão de trabalho, até doze dias úteis, com perda de vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão.

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

Cláusula 52.^a

(Processo disciplinar)

1 — O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.

2 — A peça inicial do processo será a participação, com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

3 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.

4 — Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos casos de conflitos com outros trabalhadores, sequestro, prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas aos colegas ou à entidade patronal. Nestes casos, a suspensão não implica a perda de retribuição.

5 — O procedimento disciplinar caduca findo que seja o prazo de trinta dias a contar da data do conhecimento pela entidade patronal dos factos ilícitos.

Cláusula 53.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 11.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 54.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo da cessação do contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 55.ª

(Princípio geral)

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

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 56.ª

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma, ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

Cláusula 57.ª

(Exames médicos)

Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 58.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 59.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, nos termos da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia a uma hora por dia, cada um, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitem ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 60.^a

(Direitos de menores)

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

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 61.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 62.^a

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos — ou cobrança — será atribuído o abono mensal de 750\$ para falhas.

CAPÍTULO XIII.

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 63.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 64.^a

(Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa)

1 — O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 65.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 66.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

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

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

Cláusula 67.^a

(Comissões paritárias)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

Categorias profissionais e respectivas funções

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Cláusula 68.ª

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros do pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão, em lugar bem visível do local do trabalho, cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos termos do original.

Cláusula 69.ª

(Categorias profissionais — Reclassificação)

A data da entrada em vigor do presente CCT:

1 — Os trabalhadores classificados com a categoria de ajudante de guarda-livros serão reclassificados em primeiro-escriurário;

2 — Os trabalhadores classificados com a categoria de esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras serão reclassificados em correspondente em línguas estrangeiras;

3 — Os trabalhadores classificados com a categoria de esteno-dactilógrafo serão reclassificados em segundo-escriurário;

4 — Os trabalhadores classificados com a categoria de operador de *telex* em língua portuguesa serão reclassificados em segundo-escriurário.

Chefe de escritório ou director de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento ou de serviços. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista. — 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 e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros. — O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimentos apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilógrafa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no País ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixa. — O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores.

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo, que exerce funções análogas, nomeadamente de informação e de fiscalização.

Escriturário. — O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

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

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o

cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

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

Perfurador-verificador mecanográfico. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Telefonista. — O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

Dactilógrafo. — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete. — O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos. Escalões: pacote de 14 anos, de 15 anos, de 16 anos e de 17 anos.

Praticante. — O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões de 1.º ano, de 2.º ano e de 3.º ano.

ANEXO II
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição
1	Chefe de escritório ou director de serviços	13 500\$00
	Chefe de serviços ou de departamento	
	Contabilista	
2	Chefe de secção	11 500\$00
	Guarda-livros	
3	Correspondente em língua estrangeira	10 500\$00
	Vendedor	
	Caixeiro encarregado	
4	Caixa	9 850\$00
	Cobrador	
	Primeiro-escriturário	
	Operador mecanográfico	
	Primeiro-caixeiro	
5	Segundo-escriturário	9 000\$00
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador mecanográfico	
	Segundo-caixeiro	
6	Terceiro-escriturário	8 000\$00
	Telefonista	
	Terceiro-caixeiro	
7	Contínuo	7 100\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano	
	Estagiário do 2.º ano	
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
8	Dactilógrafo do 1.º ano	6 200\$00
	Estagiário do 1.º ano	
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	
9	Servente de limpeza	5 750\$00
10	Paquete de 17 anos	5 200\$00
11	Praticante do 3.º ano	4 600\$00
	Paquete de 16 anos	
12	Praticante do 2.º ano	4 000\$00
	Paquete de 15 anos	
13	Praticante do 1.º ano	3 000\$00
	Paquete de 14 anos	

ANEXO III

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

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

ANEXO IV

Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro

Categorias profissionais	Níveis
Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro encarregado	3.1
Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1
Operador mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo	6
Dactilógrafo do 2.º ano	5
Estagiário do 2.º ano	X-4.1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	X-4.2.1
Dactilógrafo do 1.º ano	5
Estagiário do 1.º ano	X-4.1
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	X-4.2.1
Servente de limpeza	6
Paquete de 17 anos	X-4.1
Praticante do 3.º ano	X-4.3.1
Paquete de 16 anos	X-4.1
Praticante do 2.º ano	X-4.3.1
Paquete de 15 anos	X-4.1
Praticante do 1.º ano	X-4.3.1
Paquete de 14 anos	X-4.1

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

Jo.é Barbosa Mota.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro:

José Barbosa Mota.

Pela Associação dos Industriais do Cortiça do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Dezembro de 1977, a fl. 65 do livro n.º 1, com o n.º 325/A, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas**

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Venda.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação e será válido pelo período de dezoito meses, podendo, no entanto, ser denunciado e negociada a sua revisão logo que se complete um ano de vigência.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feita à parte contrária, que poderá ser ou não acompanhada pela proposta.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito até cento e cinquenta dias antes do termo de vigência, tendo a parte contrária o período de trinta dias para responder aceitando a proposta, formulando contraproposta ou aceitando negociar sobre a proposta.

4 — Se houver resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a recepção da mesma.

5 — As negociações terão a duração de quarenta dias, podendo ser prolongada por acordo das partes.

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

As empresas admitirão prioritariamente desempregados, devendo para isso, antes das admissões, consultar os registos de desempregados do sindicato, que remeterá à empresa interessada um memorial referente a cada candidato.

Cláusula 4.^a

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores que ingressem na profissão ou dos que já a tinham exercido será feita a título experimental por um mês, durante o qual qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem qualquer penalidade, contando, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

2 — Fica abolido o período experimental sempre que tal seja acordado, por escrito, entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 5.^a

(Quadros de pessoal)

As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter nos termos da lei o quadro de pessoal.

Cláusula 6.^a

(Dotações mínimas)

Na elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras: -

- a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de vendedor (viajante ou praticista), promotor de vendas, prospector de vendas e vendedor especializado, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- b) Nas empresas em que haja dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, é obrigatória a existência de um chefe de vendas.

§ único. Nos casos de promoção a inspector de vendas, por força do quadro de dotações mínimas, poderão esses trabalhadores continuar a exercer as funções anteriores acumuláveis às da nova categoria.

Cláusula 7.^a

(Definição de funções)

1 — *Chefe de vendas.* — É o trabalhador que, de acordo com a definição, é o responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

2 — *Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), promotores de vendas, prospectores de vendas e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos.

3 — *Vendedor.* — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Viajante. — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista;

Pracista. — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

4 — *Promotor de vendas.* — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procedê no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

5 — *Prospector de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Cláusula 8.^a

(Direitos e deveres)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e da regulamentação colectiva em vigor;
- c) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, facilitando a frequência de cursos e estágios da sua especialidade;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doença profissionais, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Dispensá-lo para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias e outras análogas, nos termos da legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os seus empregados em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação;
- h) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- i) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matérias da sua competência, sem prejuízo dos recursos aos tribunais de trabalho;
- j) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e empregados e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- l) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- m) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, não se opondo à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos.

2 — São deveres dos profissionais:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas

que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos, excepto quando os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir todas as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 9.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, de modo que possam advir prejuízos para o trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em violação da lei e deste contrato;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Se, nos termos da alínea e), o trabalhador concordar com a transferência, a entidade patronal é obrigada a custear todas as despesas resultantes dessa transferência.

3 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores, com direito às indemnizações previstas na lei.

Cláusula 10.^a

(Garantias do delegado sindical)

1 — Aos delegados sindicais ser-lhes-á garantido pelas entidades patronais o pleno uso dos seus direitos, bem como esclarecimento de quaisquer dúvidas que lhes sejam postas pelos trabalhadores, nos termos da lei.

2 — É reservado aos trabalhadores o direito de reunirem no local de trabalho para debaterem assuntos respeitantes às relações de trabalho, após o horário normal de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Duração do trabalho)

1 — É garantido a todos os trabalhadores o período semanal de trabalho completo com a duração de quarenta e cinco horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho não pode exceder nove horas em cada dia.

3 — Ficam ressalvados os horários de menor duração já praticados ou que venham a ser acordados.

Cláusula 12.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado além do período normal de trabalho, quando autorizado especificamente pela entidade patronal.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei ou quando ocorram motivos justificados.

3 — Sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2, o trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalhador for diurno;
- b) 150 %, se o trabalho for nocturno, incluindo já a retribuição legal para esta espécie de trabalho.

4 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

5 — Em qualquer caso, os trabalhadores deverão ser dispensados da prestação de trabalho extraordinário, quando assim o solicitarem.

Cláusula 13.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — É permitida a isenção de horário de trabalho, nos termos e com os efeitos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho deverão ser entregues nas delegações do Ministério do Trabalho, acompanhadas das declarações de concordância dos trabalhadores.

3 — A isenção de horário de trabalho pressupõe apenas que os trabalhadores não estão sujeitos à determinação das horas de início e do termo do trabalho, continuando sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que nunca poderá ser inferior a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

5 — Aos vendedores (viajantes ou praticistas), promotores de vendas, prospectores de vendas, inspector de vendas e chefe de vendas poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

(Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

Chefe de vendas	11 000\$00
Inspector de vendas	10 350\$00
Vendedor (viajante ou praticista), promotor de vendas e prospector de vendas	10 200\$00

2 — As retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Salvaguardando os casos de remunerações superiores já praticados, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas e produtividade, etc.) é garantido, para além desta tabela, um aumento de 2000\$ no máximo e até a retribuição mensal perfazer 14 000\$.

4 — As comissões resultantes de vendas devem ser pagas até ao fim do mês seguinte àquele em que foram concretizadas.

Cláusula 15.^a

(Diuturnidades)

1 — As retribuições fixas estabelecidas na cláusula 14.^a será acrescida uma diuturnidade de 6 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior a antiguidade contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 1971.

Cláusula 16.^a

(Áreas de trabalho)

1 — A empresa não pode transferir o trabalhador para outra zona de trabalho diferente daquela que

presentemente lhe está atribuída, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, documento donde constem as condições e termos da transferência.

2— A empresa obriga-se a definir por escrito as áreas de trabalho dos trabalhadores técnicos de vendas com as categorias de vendedor (viajante ou praticista), promotor de vendas, prospector de vendas, vendedor especializado e inspetor de vendas.

3— Toda e qualquer alteração das áreas de trabalho concederá ao trabalhador, contra o disposto no n.º 1, o direito de exigir da empresa a retribuição média mensal auferida à data da respectiva alteração.

Cláusula 17.ª

(Ajudas de custo)

1— Quando deslocados em serviço, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas.

2— Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá, porém, ser estabelecida uma quantia fixa para despesas de alojamento e alimentação, quando em viagem de serviço, que será de:

600\$, no caso de diária completa, para alimentação e alojamento;

300\$, para alojamento e pequeno-almoço;

150\$, para almoço ou jantar.

3— Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

4— O disposto no número anterior é extensivo aos veículos a gásóleo.

Cláusula 18.ª

(Férias e subsídio de férias)

1— Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias remuneradas correspondente a trinta dias seguidos.

2— Além da retribuição referida no número anterior, terão direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

3— No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, desde que admitido no 1.º semestre.

4— Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio

antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço, excepto se as duas situações se verificarem no mesmo ano.

5— Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e, ainda, os respectivos subsídios de férias.

Cláusula 19.ª

(Subsídio de Natal e 13.º mês)

1— Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2— Nos anos de admissão ou cessação de contrato, os trabalhadores têm direito a receber tantos duodécimos deste subsídio quantos os meses de serviço prestado.

3— No ano em que forem incorporados no serviço militar ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4— No ano em que regressem do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

Cláusula 20.ª

(Seguro)

As entidades patronais responsabilizam-se por todos os acidentes de trabalho nos termos da lei de seguro para tais acidentes ocorridos ao serviço da empresa, dentro e fora do horário normal de trabalho, considerando-se também como tal as viagens de deslocação em serviço.

Cláusula 21.ª

(Garantias de manutenção de regalias)

1— Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 22.ª

(Quotização sindical)

As empresas obrigam-se a proceder à cobrança e remessa para o sindicato das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, até ao dia 10 do mês seguinte, desde que os mesmos através de documento individual manifestem tal desejo.

Cláusula 23.^a

(Retroactividade)

As cláusulas relativas às retribuições mínimas de trabalho produzirão efeitos a partir de 1 de Novembro de 1977.

Cláusula 24.^a

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada uma das partes.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão paritária, nas condições estabelecidas no n.º 4, assessores técnicos.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos julgados necessários, mas sem direito a voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos com regulamentação do instrumento a que respeitam e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As reuniões da comissão paritária decorrerão no sindicato, o qual assegurará o respectivo expediente.

7 — Os representantes serão designados pelas partes no prazo máximo de trinta dias após a publicação deste contrato.

8 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da legislação sobre a matéria.

Pela Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

Depositado em 2 de Janeiro de 1978, a fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 1, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ANEXO I

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro:

Nível 2.2 — Quadros médios:

Chefe de vendas.

Nível 3.1 — Encarregados, contramestres:

Inspector de vendas.

Nível 4.2 — Profissionais qualificados:

Vendedor.

Viajante.

Pracista.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

ACT entre Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos

Acta adicional ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L., e o Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos, publicado no «Boletim do Ministério do Trabalho», n.º 7, de 15 de Abril de 1976.

Aos 11 dias do mês de Maio de 1977, nesta cidade de Espinho e nos escritórios do Grande Casino de Espinho, reuniram-se os legais representantes da Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, L.^{da}, e os representantes do Sindicato Costa Verde, S. A. R. L., e os representantes do Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos, devidamente credenciados e abaixo assinados, com o objectivo de outorgarem a presente acta, que constitui adicional ao acordo colectivo de trabalho em vigor e

publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 7, de 15 de Abril de 1976.

As condições ora acordadas integram-se no referido acordo colectivo de trabalho e encontram-se legalmente tuteladas porque foram estabelecidas no final do ano de 1976 para entrarem em vigor a partir do dia 1 de Janeiro de 1977.

Concretamente, a tabela salarial acordada e adiante especificada substitui os vencimentos mensais mínimos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 25.^a, subordinada à epígrafe «Vencimento mínimo mensal».

Nestes termos, os referidos n.ºs 1 e 2 passam a ter, a seguinte redacção, entendendo-se que os vencimentos mínimos mensais entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 1977:

Cláusula 25.ª

Vencimento mínimo mensal

1 — São os seguintes os vencimentos mínimos mensais:

SECÇÃO I

Trabalhadores das salas de jogos tradicionais

Grupo A — Profissionais de banca:

a) Chefe de partida	-\$-
b) Fiscal-chefe	14 000\$00
c) Fiscal de banca	11 500\$00
d) Pagadores de banca:	
A	11 000\$00
B	10 000\$00
C	9 000\$00

Grupo B — Auxiliares de banca:

a) Ficheiros fixos:	
1.º escalão	10 000\$00
2.º escalão	9 000\$00
3.º escalão	8 000\$00
b) Ficheiros volantes:	
1.º escalão	9 000\$00
2.º escalão	8 000\$00
3.º escalão	7 000\$00
c) Controladores de identificação:	
1.º escalão	10 000\$00
2.º escalão	9 000\$00
3.º escalão	8 000\$00
d) Contínuos:	
1.º escalão	7 000\$00
2.º escalão	6 500\$00
3.º escalão	6 000\$00
e) Porteiros:	
1.º escalão	7 000\$00
2.º escalão	6 500\$00
3.º escalão	6 000\$00

SECÇÃO II

Trabalhadores das salas de máquinas automáticas
(«Slot machines»)

a) Vigilante-chefe	12 500\$00
b) Vigilante	10 000\$00
c) Técnico de máquinas:	
1.º escalão	12 500\$00
2.º escalão	11 000\$00
3.º escalão	10 000\$00
d) Caixas fixos:	
1.º escalão	8 000\$00
2.º escalão	7 500\$00
3.º escalão	7 000\$00
e) Caixas volantes:	
1.º escalão	8 000\$00
2.º escalão	7 000\$00
3.º escalão	6 000\$00
f) Contínuos:	
1.º escalão	7 000\$00
2.º escalão	6 500\$00
3.º escalão	6 000\$00
g) Porteiros:	
1.º escalão	7 000\$00
2.º escalão	6 500\$00
3.º escalão	6 000\$00
h) Controladores de identificação:	
1.º escalão	8 000\$00
2.º escalão	7 500\$00
3.º escalão	6 500\$00

Mais se acordou, em vista da presente alteração ao ACT, que o período de vigência se entende que terminará em 15 de Julho de 1978, sem prejuízo de se continuar a considerar sucessivamente prorrogado por períodos de dois anos se não for denunciado por qualquer das partes contratantes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação àquele termo de vigência.

Pela Solverde — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:

Eduardo Fernandes.
António Fernando Rodrigues da Silva Couto.

Depositado em 3 de Janeiro de 1978, a fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 2, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga todas as entidades patronais representadas pela Associação Nacional das Farmácias que exerçam a sua actividade no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos representados pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

2 — Este contrato abrange somente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este contrato entra em vigor, após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, nos quinze dias seguintes ao depósito a que se refere o artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76 e é válido por dezoito meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes não denunciar com a antecedência mínima de noventa dias em relação ao termo de um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, bem como ao Ministério do Trabalho.

2 — Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

Cláusula 3.ª

(Aplicação)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, excepto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 4.ª

(Categorias profissionais)

Os farmacêuticos abrangidos por este contrato colectivo de trabalho classificam-se em:

- a) Director técnico.
- b) Farmacêutico.

Cláusula 5.ª

(Funções)

1 — Compete ao director técnico:

- a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;
- b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;
- c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;
- d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;
- e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2 — Compete ao farmacêutico:

Coadjuvar o director técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

Cláusula 6.ª

(Admissão)

1 — A admissão dos farmacêuticos definidos no presente contrato colectivo de trabalho será feita a título experimental pelo período de sessenta dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.ª

(Desempregados)

Sem prejuízo da liberdade contratual, deverão as farmácias abrangidas por este contrato consultar o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, que fornecerá a lista dos farmacêuticos desempregados e, a

solicitação da entidade patronal, o que constar do registo do associado.

Cláusula 8.ª

(Cessação do contrato)

Unicamente quando ocorrer justa causa, poderá qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, nos termos da lei geral.

Cláusula 9.ª

(Proibição de despedimento)

1 — Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua Ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou comissões de conciliação e, em geral, pela acção que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

2 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção sujeita a registo nos termos da lei ou despedir, invocando justa causa, qualquer farmacêutico que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas nesta cláusula deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho, no prazo de oito dias.

Cláusula 10.ª

(Rescisão do contrato)

1 — O farmacêutico tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito com aviso prévio de sessenta dias.

2 — No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de trinta dias.

3 — Durante o período de aviso prévio, o farmacêutico poderá dispor até quatro horas por semana para procurar nova colocação.

Cláusula 11.ª

(Transmissão da farmácia)

1 — Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua actividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.

3 — Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assumira a direcção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima de quarenta e quatro horas semanais, contadas de segunda-feira a sábado, às 13 horas.

2 — Os directores técnicos e farmacêuticos definidos na cláusula 4.ª são obrigados ao cumprimento deste horário, salvo quando forem admitidos com horário específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.

Cláusula 13.ª

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal é o domingo.

CAPÍTULO IV

Férias

Cláusula 14.ª

(Direito a férias)

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

Cláusula 15.ª

(Aquisição do direito a férias)

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

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

Cláusula 16.ª

(Duração do período de férias)

1 — O período anual de férias é de trinta dias de calendário.

2 — Até cinco dias antes do início das suas férias os farmacêuticos abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio correspondente a um mês de vencimento.

3 — Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da mesma farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — O subsídio de férias de 1977 é calculado pela tabela deste contrato colectivo de trabalho desde que as férias se iniciassem depois de 1 de Agosto de 1977, inclusive.

Cláusula 17.^a

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

1 — Os trabalhadores sazonais e eventuais e os contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalentes a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

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

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

Cláusula 18.^a

(Retribuição durante as férias)

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

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 39.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 19.^a

(Cumulação de férias)

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Cláusula 20.^a

(Marcação do período de férias)

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

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

3 — No caso previsto do número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nas farmácias a funcionarem em praias ou termas que pelos condicionaismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva.

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

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

Cláusula 21.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

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

Cláusula 22.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

Cláusula 23.^a

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

(Doença no período de férias)

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Violação do direito a férias)

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

Cláusula 26.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

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

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

Cláusula 27.^a

(Multas)

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas sobre férias, a entidade patronal fica sujeita à multa de 1000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO V

Licença sem retribuição

Cláusula 28.^a

(Termos e efeitos)

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

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

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

Cláusula 29.^a

(Direito ao lugar)

1 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

2 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

CAPÍTULO VI

Feriados

Cláusula 30.^a

(Feriados obrigatórios)

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

Cláusula 31.^a

(Feriados facultativos)

1 — São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 32.^a

(Garantia da retribuição)

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.^a

(Definição)

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

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 35.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

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

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

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

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

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 34.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 34.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 39.^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.

Cláusula 40.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal.

CAPÍTULO VIII

Trabalho feminino

Cláusula 41.^a

(Trabalho feminino — direitos especiais)

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

2 — Dos noventa dias referidos no número anterior, sessenta deverão ser gozados imediatamente após o parto; os restantes trinta dias poderão ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

4 — A trabalhadora abrangida por regime de previdência social de sector privado tem direito a um subsídio pecuniário, correspondente ao período de repouso utilizado, de valor igual ao salário médio considerado para efeitos de cálculo do subsídio pecuniário em caso de doença, assim como o direito à assistência médica e medicamentosa durante o mesmo período.

5 — O disposto no número antecedente não prejudica o direito a subsídios de quantitativo mais elevado impostos à entidade patronal por lei.

6 — A trabalhadora não abrangida pelo regime referido no número 4 tem direito à retribuição correspondente ao período de faltas utilizado.

7 — O subsídio previsto nos n.ºs 4, 5 e 6 não será concedido enquanto a trabalhadora exercer qualquer actividade profissional remunerada.

8 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados no n.º 1, será de trinta dias, no máximo.

9 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos nos n.ºs 1, 4, 5 e 6, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

10 — A trabalhadora terá ainda, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias, direito a usufruir de dois períodos diários, de uma hora cada um, para aleitação natural.

CAPÍTULO IX

Deveres

Cláusula 42.ª

(Deveres do farmacêutico e da entidade patronal)

1 — São em geral deveres dos farmacêuticos:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;
- d) Defender os interesses legítimos da entidade patronal;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- j) Actualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

2 — São em geral deveres da entidade patronal:

- a) Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas comportáveis com as respectivas categorias;
- e) Permitir aos farmacêuticos actualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no presente contrato colectivo de trabalho dá ao farmacêutico a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com o direito à indemnização fixada na lei geral.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 43.ª

(Previdência)

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

CAPÍTULO XI

Remunerações

Cláusula 44.ª

(Tabelas salariais)

1 — A todo o trabalhador, consoante a categoria, é assegurada a remuneração certa, mensal e mínima constante da seguinte tabela:

Tabela I

Categorias	Escala A	Escala B	Escala C
Director técnico	10 500\$00	12 000\$00	13 000\$00
Farmacêutico	9 500\$00	11 000\$00	12 000\$00

2 — Para efeito da aplicação das tabelas salariais acordadas, referidas no número anterior, incluem-se na escala A as farmácias que paguem contribuição industrial até 25 000\$ na escala B as que paguem de 25 000\$ a 50 000\$ e na escala C as que paguem mais de 50 000\$, as que pertençam a sociedades anónimas e as farmácias privadas de hospitais, de Misericórdias e de associações de socorros mútuos.

3 — A inclusão das farmácias nas diferentes escalas deverá basear-se sempre na média das contribuições referentes aos dois últimos anos pagos.

4 — Se for verificada fraude fiscal que implique classificação da farmácia em escala diferente da devida, a entidade patronal pagará as diferenças de vencimentos em dívida aos trabalhadores, por efeito da errada classificação da farmácia, desde 1 de Janeiro do ano em que a fraude tiver sido detectada.

5 — No caso de haver revisão de acordo com a Previdência e for extinto o desconto das farmácias a esta instituição, que se prevê para 1 de Janeiro, entrará a partir da mesma data em vigor a seguinte

Tabela salarial II

Categorias	Escala A	Escala B	Escala C
Director técnico	13 000\$00	14 000\$00	15 000\$00
Farmacêutico	12 000\$00	13 000\$00	14 000\$00

6—No caso de na revisão do acordo com a Previdência não for possível obter a extinção do desconto, a tabela salarial-I será obrigatoriamente revista pelas partes.

7—A tabela salarial aplica-se desde 1 de Agosto de 1977, independentemente da data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 45.ª

(Trabalho especial)

1—Sempre que o farmacêutico ou director técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 5.ª, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10 % calculado sobre o vencimento mensal.

2—Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade patronal, que terá a duração de seis meses, renovável por iguais períodos.

3—Se a entidade patronal pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias antes do termo do último período de seis meses.

4—A renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplemento referido no n.º 1.

5—Se a entidade patronal não usar da faculdade referida no n.º 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6—Dentro de seis meses após a renovação, a entidade patronal não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 46.ª

(Diuturnidades)

1—Os farmacêuticos abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na farmácia, até ao limite de três diuturnidades, cujo quantitativo é de 500\$ cada uma.

Porém, só se considera vencida uma diuturnidade a partir de 1 de Agosto de 1977.

2—As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas aos farmacêuticos se, entretanto, o respectivo vencimento, estabelecido voluntariamente pela entidade patronal, já for superior ao valor do ordenado mínimo da respectiva categoria acrescido da diuturnidade vencida.

Cláusula 47.ª

(Trabalho extraordinário)

1—Nos dias normais de trabalho em que as farmácias estiverem de serviço permanente, os directores técnicos e farmacêuticos receberão pelas horas prestadas, após oito horas de trabalho, as remunerações seguintes:

- Na 1.ª hora — o valor/hora acrescido de 25 %;
- Nas horas seguintes, até às 24 horas — o valor/hora acrescido de 50 % e mais 25 % se for hora nocturna;

c) Das 0 às 9 horas do dia seguinte o serviço nocturno será pago segundo a seguinte tabela:

	Escala A	Escala B	Escala C
Noites de semana	300\$00	350\$00	400\$00
Domingos e feriados	400\$00	450\$00	500\$00

A taxa paga pelos utentes pertence ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

2—O trabalho prestado aos domingos, na tarde de sábado e em dias feriados é remunerado com acréscimo de 100 % sobre os valores/hora obtidos nos termos das alíneas a) e b) do número anterior.

3—Os farmacêuticos que trabalhem nos domingos e feriados em que as farmácias estejam de serviço permanente deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias seguintes.

4—O trabalho extraordinário poderá ser efectuado por outro farmacêutico ou aluno do 4.º ou 5.º ano da Faculdade de Farmácia, portanto já bacharel em Farmácia. Porém, será o director técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substitui nas horas extraordinárias. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas extraordinárias será o mínimo da tabela salarial respectiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

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

R — Remuneração base.

N — Número de horas semanais.

5—Poderá a entidade patronal acordar com o farmacêutico horários desfazados, não podendo, porém, exceder as quarenta e quatro horas semanais do trabalho normal.

6—O pagamento da disponibilidade do farmacêutico para efeito de atender chamadas urgentes nas localidades onde não for legalmente exigível a permanência na farmácia será exclusivamente o que resultar das taxas pagas pelos utentes.

Cláusula 48.ª

(Subsídio de Natal)

1—A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2—No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

CAPÍTULO XII

Cláusula 49.ª

(Quadro de densidades)

1—As grandes farmácias com número significativo de ajudantes técnicos devem ter um ou mais farma-

cêuticos auxiliares do director técnico para um *contrôle* mais eficiente do pessoal não farmacêutico.

2 — Cada farmácia obedecerá ao seguinte quadro de densidades:

- a) Farmácias que tenham ao serviço até quatro ajudantes técnicos (inclusive) — um farmacêutico, que é o director técnico;
- b) Farmácias com cinco até oito ajudantes técnicos (inclusive) — um director técnico e um farmacêutico;
- c) Farmácias com mais de nove ajudantes técnicos — um director técnico e dois farmacêuticos.

3 — Os farmacêuticos que auxiliam o director técnico devem ser escolhidos com o acordo deste, mediante justificação perante a entidade patronal e por consulta ao Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, nos termos da cláusula 7.^a

CAPÍTULO XIII

Cláusula 50.^a

(Constituição da comissão paritária)

1 — Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro do Sindicato, presidida por um terceiro, escolhido pelos árbitros de parte.

2 — A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3 — O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4 — Juntamente com o representante efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 51.^a

(Competência da comissão paritária)

1 — Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT.

2 — Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 52.^a

(Modo de funcionamento)

1 — Na primeira sessão seguinte à tomada de posse deverá a comissão paritária elaborar o seu regulamento interno, que não poderá contrariar o disposto no presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A comissão paritária reúne uma vez por mês para apreciação e resolução dos casos pendentes, excepto quando, por comunicação recíproca dos representantes, se observe a inexistência de qualquer caso pendente.

3 — A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte através de meio idóneo.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato colectivo de trabalho e são depositadas e publicadas nos termos da cláusula 2.^a, n.º 1.

Lisboa, 2 de Novembro de 1977.

Pela Associação Nacional das Farmácias:

Maria Manuela Carvalho.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Olga Pimentel Torres da Silva.
Anabela Maria Queirós de Oliveira.

Depositado em 3 de Janeiro de 1978, a fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 3, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. da Horta e a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Âmbito e área)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas dos sectores industriais que disponham de transportes em veículos automóveis, de

mercadorias ou passageiros, ou oficinas de reparação e manutenção mecânica, filiadas na Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta, e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta.

Cláusula 2.^a

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua assinatura e pelo período de dezoito meses.

2 — Considerar-se-á este CCT automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se qualquer das partes o não denunciar até sessenta dias que precedem o fim de cada período.

3 — Em caso de denúncia, as negociações iniciar-se-ão no prazo de quinze dias, a partir da data de denúncia.

4 — O prazo para as negociações é de trinta dias.

CAPÍTULO II

Admissão e categorias profissionais

Cláusula 3.ª

(Admissão)

1 — Quando as entidades patronais pretenderem admitir qualquer profissional, poderão consultar os registos de desempregados da Secretaria de Estado do Emprego e do Sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o Sindicato deverá organizar e manter em dia um registo de desempregados.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de pessoal contratado com carácter permanente ou sem prazo ter-se-á como feita a título condicional durante os primeiros sessenta dias.

2 — Durante o período experimental, o profissional poderá ser despedido ou despedir-se sem aviso prévio e sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Para os trabalhadores eventuais não haverá período experimental, assim como para os profissionais contratados a prazo certo ou incerto.

4 — Decorrido o período experimental e mantendo-se o trabalhador ao serviço, a sua antiguidade contar-se-á, para todos os efeitos, desde a data de admissão.

Cláusula 5.ª

Serão admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde o mesmo é permitido.

Cláusula 6.ª

(Antiguidade e promoção dos aprendizes)

1 — O tempo de aprendizagem contará sempre para efeitos de antiguidade.

2 — Para os aprendizes a duração máxima de aprendizagem será de três anos.

3 — Findo este período, os aprendizes ascenderão à categoria de praticante, na qual deverão permanecer três anos antes de passarem à categoria imediatamente superior.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — As categorias profissionais previstas neste contrato colectivo de trabalho, classificadas de harmonia com as suas funções, são as que constam do anexo I, que faz parte integrante deste contrato.

2 — É vedado às entidades patronais atribuírem aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste contrato.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados;
- c) Facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte de comissões de trabalhadores ou sindicais, sejam delegados ou dirigentes sindicais, prestando-lhes os esclarecimentos por estes solicitados;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato;
- e) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;
- g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e funções em organismos de previdência ou outros inerentes, quando legalmente requisitados.

Cláusula 9.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente contrato;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar por escrito, sempre que possível, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

Cláusula 10.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, por qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 11.ª

Cláusula 11.ª

(Transferência do local de trabalho)

1 — É vedado às entidades patronais transferir o trabalhador para outro local de trabalho, mesmo que se trate de mudança total ou parcial da empresa, salvo se houver acordo do trabalhador.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

Cláusula 12.ª

(Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical nas empresas, nomeadamente através dos seus delegados e comissões de trabalhadores.

2 — Os delegados do Sindicato têm o direito de distribuir nas empresas ou afixar em lugar apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores.

Cláusula 13.ª

(Tempo para o exercício de funções sindicais)

1 — Cada delegado do sindicato dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito em horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês.

2 — Os dirigentes sindicais, para o exercício das suas funções, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.ª

(Duração máxima do trabalho)

A duração máxima do trabalho em cada semana será a seguinte: quarenta e cinco horas para todas as categorias.

Cláusula 15.ª

(Período normal de condução)

1 — O período normal de condução não poderá ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 14.ª, sendo obrigatório um repouso ao fim de cinco horas consecutivas.

2 — O intervalo destinado às refeições não poderá ser inferior a uma hora.

3 — Todo o motorista terá obrigatoriamente um descanso de, pelo menos, dez horas consecutivas no curso de vinte e quatro horas anteriores a qualquer momento em que se inicie o trabalho.

Cláusula 16.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que for prestado antes ou depois do horário normal de trabalho.

2 — Todo o trabalho extraordinário realizado por motoristas constará sempre da respectiva caderneta.

Cláusula 17.ª

(Duração do trabalho extraordinário para os motoristas)

1 — O trabalho extraordinário não poderá ter a duração superior a três horas nem a quinze semanais, só podendo ser realizado em casos excepcionais.

2 — Excepcionalmente, o período diário de trabalho extraordinário poderá ir até ao máximo de cinco horas, no caso de demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de passageiros ou mercadorias.

Cláusula 18.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, calculada como segue:

- a) Acréscimo de 50 % sobre a retribuição normal;

- b) Se o trabalho for prestado entre as 20 horas e as 7 horas, haverá ainda outro acréscimo de 25 %;
- c) O trabalho realizado em domingos, feriados ou dias de folga dá direito a um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e a um dia de descanso num dos três dias seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.ª

(Retribuição mínima)

As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que dizem respeito e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Retribuições dos profissionais que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1 — Quando um profissional exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Sempre que o profissional substitua outro de categoria e retribuição superior para além de oito horas, receberá durante esse período o ordenado do trabalhador substituído.

Cláusula 21.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a receber um subsídio, correspondente a um mês de ordenado, por altura do Natal, pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro.

3 — Cessando as relações de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, em montante proporcional ao tempo de serviço.

Cláusula 22.ª

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho para onde tenha sido contratado tem direito, além da retribuição normal, ao pagamento por parte da entidade patronal das despesas com alojamento, alimentação e transportes, dentro de um limite considerado normal, acrescido de 50\$ por cada dia fora da ilha.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 23.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o domingo.

2 — Quando não for possível conceder aos trabalhadores o respectivo dia de descanso semanal ao domingo, as entidades patronais organizarão escalas, por forma que tal aconteça, pelo menos, uma vez por mês.

3 — Nos casos previstos no número antecedente, o trabalhador trabalhará no seu dia de folga normal, posterior ao domingo em que descanse, sem que por isso haja lugar a qualquer acréscimo de retribuição.

4 — Não sendo possível assegurar o disposto no n.º 3 desta cláusula, o período de férias a que o profissional tiver direito será acrescido de tantos dias quantos os domingos não gozados.

5 — Feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
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;

bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador for contratado.

Cláusula 24.ª

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão concedidos, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, vinte e um dias de férias de calendário, aos que tenham menos de três anos de serviço, e trinta dias de calendário, aos que tenham mais de três anos.

2 — No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias proporcional por cada mês de antiguidade, que se completará em 31 de Dezembro, não podendo ser inferior a oito dias.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga antes do seu início.

4 — Cessando o contrato de trabalho, as entidades patronais pagarão a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspon-

dente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja despedimento com justa causa.

Cláusula 25.^a

(Gozo de férias)

1 — As férias poderão ser gozadas seguidas ou interpoladas, desde que, neste último caso, haja acordo escrito entre ambas as partes.

2 — O período de férias deverá ser gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se por acordo entre as partes se estabelecer outro prazo.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de férias)

No início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais um subsídio correspondente à duração das férias a que tenham direito.

Cláusula 27.^a

(Definição de falta)

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

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia são consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias.

3 — As entidades patronais têm direito a descontar na retribuição a quantia referente a horas de serviço perdidas pela ausência do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT.

Cláusula 28.^a

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição e não serão contadas para efeitos de antiguidade.

2 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 29.^a

(Faltas justificadas)

1 — Os trabalhadores têm direito às seguintes faltas justificadas, sem prejuízo de férias e retribuição:

- a) Uma semana, por ocasião do casamento;
- b) Dois dias, por doença grave de familiares, devidamente comprovada, que estejam a seu cargo;
- c) Cinco dias, por morte do cônjuge;
- d) Três dias, por morte de filhos, netos, pais, avós, enteados, irmãos, genros, noras, sogros, padrasto e madrastra;

e) Dois dias, por morte de tios, sobrinhos, cunhados e afins do mesmo grau;

f) Um dia, por doação gratuita de sangue;

g) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais.

2 — Não determinam perda de retribuição as faltas por motivo de casamento ou luto.

3 — As faltas dadas pelos trabalhadores serão comunicadas à entidade patronal, por escrito, no primeiro dia em que o profissional se apresente ao serviço após a sua verificação, a menos que o trabalhador tenha conhecimento antecipado do dia em que vai faltar ao serviço, pois, neste caso, a comunicação deverá ser efectuada na data desse conhecimento.

Cláusula 30.^a

(Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 31.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes, reduzido a escrito, ficando o Sindicato com um exemplar;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão da entidade patronal, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 32.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa das entidades patronais)

Só constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Inobservância reiterada das regras de higiene e segurança, por forma a prejudicar os seus camaradas de trabalho;
- b) Desobediência ilegítima repetida às ordens dos superiores hierárquicos;
- c) Agressão ou ofensa grave à dignidade dos camaradas de trabalho;
- d) Abuso da autoridade para com os subordinados;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios e atendíveis da empresa ou de qualquer pessoa que nela trabalhe;

- f) Abandono do local de trabalho sem motivo justificado com consequências graves para a empresa.

Cláusula 33.^a

(Apreciação de justa causa)

A apreciação de existência de justa causa para despedimento será feita obrigatoriamente com base em processo disciplinar.

Cláusula 34.^a

(Despedimento sem justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que serão nulos e de nenhum efeito.

2 — Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa ou por se verificar nulidade ou inexistência de processo disciplinar dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do pagamento por inteiro das retribuições e demais regalias, uma indemnização de um mês por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a três meses.

3 — Se o trabalhador optar pela reintegração, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até aquele em que se verifique a reintegração.

4 — Tratando-se de dirigentes ou de delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

5 — Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data de apresentação da candidatura às funções sindicais quando as não venha a exercer, se já estão, num ou noutro caso, os trabalhadores a servir a empresa.

Cláusula 35.^a

(Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com a antecedência de uma semana por cada ano de serviço, até ao máximo de um mês.

2 — 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.

3 — O trabalhador pode ainda rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nos seguintes casos:

- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- Falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;

- Violação culposa das garantias legais e convencionais dos trabalhadores;
- Aplicação de sanção abusiva;
- Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- Lesão culposa de interesses do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo da responsabilidade civil ou penal por parte da entidade patronal que deu origem à situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 36.^a

(Sanções disciplinares)

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

- Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- Repreensão comunicada por escrito ao profissional;
- Suspensão com perda de remuneração até três dias;
- Suspensão com perda de remuneração até dez dias;
- Despedimento imediato sem qualquer compensação ou indemnização.

2 — As penalidades previstas nas alíneas c), d) e e) só poderão ser aplicadas na sequência do processo disciplinar.

3 — Da decisão cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a entidade competente.

Cláusula 37.^a

(Sanções abusivas)

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

- Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou comissão de trabalhadores;
- Em geral, exercer, ter exercido, ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior dá o direito ao trabalhador visado a uma indemnização não inferior ao dobro do previsto no n.º 2 da cláusula 34.^a, se a sanção consistir no despedimento.

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

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 38.ª

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que trabalham com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calça e casaco PVC, equipado com capuz.

Horta, 1 de Julho de 1977.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:

Jaime Augusto da Rosa.
José da Silva Rocha.

Pela Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Grupo A — Colectivos

Motorista. — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio do veículo.

Cobrador. — O profissional que nas viaturas da carreira de serviço público efectua a venda de bilhetes aos passageiros, carrega e descarrega os volumes nela transportados e que na via pública e garagens de recolha auxilia o motorista no zelo e asseio da viatura.

Grupo B — Táxis

Motorista. — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio do veículo, podendo ajudar na carga e descarga.

Grupo C — Garagens e estações de serviço

Lubrificador. — O profissional que procede à lubrificação dos veículos, mudas de óleos, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Lavador. — O profissional que procede à lavagem de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

Montador de pneus. — O profissional que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras de ar.

Abastecedor de combustíveis. — O profissional incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedores, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

Grupo D — Mercadorias

Motorista de automóveis pesados. — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis de carga superior a 3500 kg, podendo auxiliar nas operações da carga e descarga, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio da viatura.

Motorista de automóveis ligeiros. — O profissional que possui carta de condução profissional e que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis de carga até 3500 kg, podendo auxiliar nas operações de carga e descarga, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e asseio do veículo.

Ajudante de motorista. — O profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliar na manutenção do veículo e vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias, competindo-lhe ainda zelar, em conjunto com o motorista, pelo asseio e limpeza do veículo.

Grupo E — Tractoristas

Tractorista de rodas. — Conduz e manobra diversas máquinas agrícolas com tractor; atrela e desatrela essas máquinas; afina e abastece de combustíveis as máquinas e tractores; atrela e desatrela charruas, arados, etc. Pode alimentar e controlar o funcionamento de máquinas fixas ou móveis, tais como debulhadoras.

Tractorista de lagartas. — É o profissional que conduz e manobra tractores de lagartas.

Grupo F — Oficinas de auto

Bate-chapas. — O profissional que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçarias e partes afins das viaturas.

Ferreiro ou soldador. — O profissional que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Procede também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos técnicos de recozimento por têmpera e revenido, executa pelo processo de soldadura de electroarco ou oxiacetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Mecânico de automóveis. — O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Pintor de automóveis. — O profissional que prepara as superfícies das máquinas-viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar tintas.

Torneiro mecânico. — O profissional que num torno mecânico de peço de revólver, semiautomático ou similar, torneia exclusivamente peças do mesmo tipo, sendo-lhe fornecidos os cálculos para a execução dos trabalhos.

Grupo G — Electricidade

Electricista. — O profissional que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Grupo H — Serralharia mecânica

Serralheiro mecânico. — O profissional que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores ou outros conjuntos mecânicos. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua montagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Horta, 1 de Julho de 1977.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:

Jaime Augusto da Rosa.

Pela Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo A — Colectivos:

Motorista	6 300\$00
Cobrador	5 350\$00

Grupo B — Táxis:

Motorista	5 500\$00
-----------------	-----------

Grupo C — Garagens e estações de serviço:

Lubrificador	4 700\$00
Lavador	4 500\$00
Montador de pneus	4 500\$00
Abastecedor de combustíveis na Horta	5 000\$00
Abastecedor de combustíveis nas outras ilhas	4 500\$00

Grupo D — Mercadorias:

Motorista de pesados	5 700\$00
Motorista de ligeiros	5 500\$00
Ajudante de motorista	5 000\$00

Grupo E — Tractoristas:

Tractorista de rodas	5 600\$00
Tractorista de lagartas	6 500\$00

Grupo F — Oficinas de auto:

Bate-chapas de 1. ^a	6 000\$00
Bate-chapas de 2. ^a	5 500\$00
Bate-chapas de 3. ^a	5 000\$00
Ferreiro ou soldador de 1. ^a	6 000\$00
Ferreiro ou soldador de 2. ^a	5 500\$00
Ferreiro ou soldador de 3. ^a	5 000\$00
Mecânico de automóveis de 1. ^a	6 000\$00
Mecânico de automóveis de 2. ^a	5 500\$00
Mecânico de automóveis de 3. ^a	5 000\$00

Pintor de automóveis de 1. ^a	6 000\$00
Pintor de automóveis de 2. ^a	5 500\$00
Pintor de automóveis de 3. ^a	5 000\$00
Torneiro mecânico de 1. ^a	6 000\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	5 500\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	5 000\$00

Grupo G — Electricidade:

Electricista de 1. ^a	6 000\$00
Electricista de 2. ^a	5 500\$00
Electricista de 3. ^a	5 000\$00

Grupo H — Serralharia mecânica:

Serralheiro mecânico de 1. ^a	6 000\$00
Serralheiro mecânico de 2. ^a	5 500\$00
Serralheiro mecânico de 3. ^a	5 000\$00

Grupo I — Auxiliares:

Ajudante do 1. ^o ano	3 500\$00
Ajudante do 2. ^o ano	4 300\$00
Praticante do 1. ^o ano	3 300\$00
Praticante do 2. ^o ano	3 700\$00
Aprendiz de 16 anos	2 500\$00
Aprendiz de 15 anos	2 500\$00
Aprendiz de 14 anos	2 250\$00

Horta, 1 de Julho de 1977.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:

Jaime Augusto da Rosa.
Jo.é da Silva Rocha.

Pela Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO III

Grupo A — Colectivos:

Motorista	4
Cobrador	5

Grupo B — Táxis:

Motorista	4
-----------------	---

Grupo C — Garagens e estações de serviço:

Lubrificador	5
Lavador	5
Montador de pneus	5
Abastecedor de combustíveis	5

Grupo D — Mercadorias:

Motorista de pesados	4
Motorista de ligeiros	4
Ajudante de motorista	5

Grupo E — Tractoristas:

Tractorista de rodas	4
Tractorista de lagartas	4

Grupo F — Oficinas de auto:

Bate-chapas de 1. ^a	4
Bate-chapas de 2. ^a	4
Bate-chapas de 3. ^a	4
Ferreiro ou soldador de 1. ^a	4
Ferreiro ou soldador de 2. ^a	4

Ferreiro ou soldador de 3. ^a	4
Mecânico de automóveis de 1. ^a	4
Mecânico de automóveis de 2. ^a	4
Mecânico de automóveis de 3. ^a	4
Pintor de automóveis de 1. ^a	4
Pintor de automóveis de 2. ^a	4
Pintor de automóveis de 3. ^a	4
Torneiro mecânico de 1. ^a	4
Torneiro mecânico de 2. ^a	4
Torneiro mecânico de 3. ^a	4

Grupo G — Electricidade:

Electricista de 1. ^a	4
Electricista de 2. ^a	4
Electricista de 3. ^a	4

Grupo H — Serralharia mecânica:

Serralheiro mecânico de 1. ^a	4
Serralheiro mecânico de 2. ^a	4
Serralheiro mecânico de 3. ^a	4

Grupo I — Auxiliares:

Ajudante do 1.º ano	X
Ajudante do 2.º ano	X
Praticante do 1.º ano	X
Praticante do 2.º ano	X
Aprendiz de 16 anos	X
Aprendiz de 15 anos	X
Aprendiz de 14 anos	X

Horta, 1 de Julho de 1977.

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:

Jaime Augusto da Rosa.
José da Silva Rocha.

Pela Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 3 de Janeiro de 1978, à fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 4, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga de um lado a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., e do outro os engenheiros ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias nele previstas desde que filiados no sindicato signatário.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — Sem prejuízo da aplicação retroactiva, a partir de 1 de Março de 1977, da tabela salarial anexa, este contrato entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por dezoito meses, considerando-se renovado por períodos de igual duração, salvo se qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão com uma antecedência mínima de noventa dias em relação ao termo do período da vigência então em decurso.

2 — No caso de vir a ser reduzido o prazo legal vigente sobre a validade das convenções colectivas, o prazo de dezoito meses indicado nesta cláusula será corrigido em consequência.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão e carreira profissional)

1 — Condições normais de admissão:

1.1 — Consideram-se engenheiros, para efeitos deste acordo, os trabalhadores que, desempenhando nas empresas funções técnicas, administrativas ou comerciais, sejam licenciados por cursos superiores de engenharia em estabelecimentos de ensino nacionais ou estrangeiros oficialmente reconhecidos para atribuição daquelas habilitações ou equivalentes.

1.2 — Consideram-se seis graus de categorias profissionais para engenheiros escalonados segundo as características das funções que lhes são atribuídas de harmonia com o n.º 1.7 desta cláusula.

1.3 — Os graus 1 e 2 são considerados como complemento de formação académica.

1.4 — A permanência no grau 1 e no grau 2 não poderá ser superior a um ano e a dois anos, respectivamente.

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

1.6 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalecem para todos os efeitos as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

1.7 — Características das funções dos diferentes graus:

1.7.1 — Categoria de grau 1:

- a) Estudo orientado de aplicação de técnicas e processos de engenharia;
- b) Execução do trabalho técnico individualizado, simples e ou de rotina adequado à formação do titular e sob *contrôle* de outro profissional de engenharia ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;
- c) Estudo da aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;
- e) Colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e *contrôle* permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

1.7.2 — Categoria de grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo no entanto orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou de outros títulos académicos de níveis equivalentes;
- c) Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais, e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- e) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;
- f) Orientação de outros técnicos numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligado a projectos não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos.

1.7.3 — Categoria de grau 3:

- a) Execução de trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade quer de iniciativa quer de frequentes tomadas de decisão;

- b) Execução eventual de trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazo;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordenação de planificações e de processos fabris e interpretação de resultados de computação;
- f) Ministração eventual de orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa, sem o exercício da respectiva chefia, mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de profissionais de engenharia do mesmo ramo e de grau inferior.

1.7.4 — Categoria de grau 4:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização, com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros profissionais de engenharia ou com outros títulos académicos de níveis equivalentes de grau inferior, ou chefia de um grupo que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação científica sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da engenharia ou de outro domínio;
- e) Coordenação de actividades noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;
- f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e de direcção de actividades com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros profissionais de engenharia quanto a precisão técnica, sujeitos a *contrôle* quanto à validade das conclusões mas aceites quanto ao rigor técnico e a exequibilidade.

1.7.5 — Categoria de grau 5:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação científica, com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza da solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção do uso de equipamentos e materiais.

1.7.6 — Categoria de grau 6:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão quanto a escolha, disciplina e remunerações de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação científica, com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação científica, individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e *contrôle* financeiro da empresa.

1.8 — Os engenheiros devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitivamente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

2 — Preenchimento de lugares e cargos.

2.1 — O preenchimento dos lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Ingresso (admissão na empresa);
- b) Acesso.

O acesso pode ocorrer por:

- 1) Mudança de carreira;
- 2) Nomeação;
- 3) Readmissão.

§ único. A admissão, que só se efectuará, sob pena de nulidade, com a detenção pelo profissional de carteira profissional ou diploma equivalente, não pode prejudicar o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 1), 2) e 3).

2.2 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

2.3 — São condições de preferência no acesso, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

2.4 — O preenchimento de lugares e cargos carece de parecer dos engenheiros.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos engenheiros será feita a título experimental, por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Em casos de readmissão o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.ª

(Registo de desemprego)

1 — Quando a empresa pretenda admitir ao serviço um engenheiro, deverá consultar o SNE e o sindicato.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato outorgante obriga-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 6.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados.

Cláusula 7.ª

(Trabalho por turnos)

Se houver turnos, o seu regime bem como o respectivo subsídio serão estabelecidos mediante acordo entre os profissionais, a entidade patronal e o sindicato.

Cláusula 8.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente ACT poderão ser isentos de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho obriga ao respeito pelo total de horas semanais consagrado nos termos deste ACT.

4 — Aos profissionais isentos de horário de trabalho deverá ser concedida a retribuição especial legalmente definida.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a retribuição especial é devida enquanto não for cancelada a isenção.

6 — No caso de o profissional ter obtido a isenção aquando da admissão, ou em função desta, ou tenha estado isento pelo período consecutivo de três anos, a retribuição especial será devida em definitivo.

7 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para todos os efeitos, designadamente subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 9.ª

(Serviço de assistência em regime de prevenção)

1 — Considera-se que um profissional faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação no período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, desde que se encontre localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — O serviço de assistência em regime de prevenção, assim como a respectiva remuneração, serão estabelecidos mediante acordo entre os profissionais e a empresa.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 10.ª

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo não serão atribuídas remunerações certas mínimas mensais inferiores às da tabela I em anexo, com o respectivo reajustamento das categorias, com efeitos a partir de 1 de Março de 1977.

2 — Aos profissionais cujos salários efectivos não venham a ser corrigidos pelos salários mínimos será assegurado pela empresa um aumento compreendido entre 7 % e 15 % calculado sobre a sua remuneração, a contar da data da entrada em vigor das tabelas salariais.

Cláusula 11.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de trabalho na empresa e no mesmo grau de categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato tiverem três ou mais anos de trabalho na empresa vencerão automaticamente uma diuturnidade.

3 — O regime de diuturnidades previsto nos n.ºs anteriores será adaptado e corrigido logo que na empresa, por força de outros instrumentos de regulamentação colectiva, venha a ser praticado um regime de diuturnidades mais favorável.

4 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa, sendo, pois, adicionadas à retribuição efectiva que o trabalhador aufera.

CAPÍTULO V

Deslocações e transportes

Cláusula 12.ª

(Transportes e abono para deslocações)

1 — Quando o trabalhador preste serviço fora do seu local normal de trabalho, no País ou no estrangeiro, são devidos os seguintes subsídios:

- a) Pagamento de despesas de transporte e representação;
- b) Pagamento de despesas eventuais necessárias à deslocação ou resultantes de doença natural ou acidente;

- c) Pagamento de ajudas de custo a acordar directamente entre o trabalhador e a empresa, se não for acordado o sistema de pagamento contra documento;
- d) Pagamento de um subsídio diário de deslocação, a acordar por escrito directamente entre o trabalhador e a empresa;
- e) Um seguro cobrindo todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor não inferior a 4000 contos;
- f) Pagamento das despesas com o repatriamento sanitário do corpo do trabalhador e do acompanhante.

2 — As deslocações efectuadas em veículo automóvel do trabalhador serão pagas na base de 0,25 do preço de 11 de gasolina super por quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Previdência

Cláusula 13.ª

(Previdência e abono de família)

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para a substituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

Cláusula 14.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

2 — Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência quando o receber.

3 — No caso de o trabalhador não ter ainda direito a assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

4 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 15.ª

(Complemento de pensões por acidente)

1 — Em caso de incapacidade de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas; se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito a retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal líquida que auferiria até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, no momento a partir do qual entra no regime normal de reforma por invalidez.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa complementarará, enquanto durar esta incapacidade, a diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e o subsídio legal a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a dez vezes o seu último vencimento, independentemente da indemnização do seguro de acidente de trabalho.

§ único. O direito conferido no número anterior, sob pena de caducar, terá de ser invocado até seis meses contados a partir da data da morte.

CAPÍTULO VII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 16.ª

(Formação profissional)

1 — A entidade patronal deverá fomentar, promover, facilitar e custear a formação ou reciclagem dos profissionais ao seu serviço necessárias ou convenientes para a sua promoção.

2 — Os profissionais terão direito, pelo menos, a dez dias úteis por ano, para formação ou reciclagem, podendo esses períodos ser acumuláveis em relação a dois ou três anos consecutivos, mediante acordo com a empresa, no caso de pressuporem deslocações ao estrangeiro. Durante esses períodos, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores em serviço efectivo, e as despesas correspondentes serão encargo da entidade patronal.

3 — As matérias para formação serão acordadas, em plano anual, entre os trabalhadores e a entidade patronal.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 17.ª

(Garantias da manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente acordo não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou

classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter pecuniário ou cariz social.

Cláusula 18.^a

(Garantias do cumprimento)

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou direito criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Cláusula 19.^a

(Reclassificação dos trabalhadores)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor do presente acordo fica a empresa obrigada a proceder, sendo caso disso, à reclassificação de todos os profissionais ao seu serviço.

2 — Os profissionais que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e ao sindicato outorgante, os quais deverão dar uma resposta devidamente fundamentada no prazo de quinze dias.

Cláusula 20.^a

Em tudo o que este acordo é omissivo deve-se aplicar a lei geral.

ANEXO I

São devidas aos profissionais as seguintes retribuições mínimas mensais:

Engenheiros grau 1	16 000\$00
Engenheiros grau 2	18 000\$00
Engenheiros grau 3	23 000\$00
Engenheiros grau 4	27 000\$00
Engenheiros grau 5	33 000\$00
Engenheiros grau 6	37 000\$00

Lisboa, 28 de Setembro de 1977.

Pela Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibro-Cimento, S. A.
R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Janeiro de 1978, a fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 5, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre as sociedades Martins & Rebello e Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, S. A. R. L., e o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares do Dist. da Horta

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente acordo tem aplicação nas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo e obriga, por um lado, as sociedades Martins & Rebello e Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, S. A. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros do Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta.

2 — São considerados trabalhadores das referidas firmas de lacticínios, e como tal abrangidos pelo presente acordo, os que, exercendo nela uma actividade subordinada, correspondente a qualquer das categorias profissionais referidas no anexo I, façam dela profissão.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1977 e é válido pelo período de dezoito

meses, prorrogável por iguais e sucessivos períodos, se qualquer das partes não o denunciar até trinta dias antes do termo do período de vigência.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração devidamente fundamentado.

3 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continua em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.^a

(Denúncia)

1 — A parte que denuncia o acordo deverá enviar conjuntamente à outra parte a respectiva proposta.

2 — A parte que recebe a proposta tem um prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da recepção, para responder, aceitando, rejeitando ou contrapropondo.

3 — Se ainda não tiver sido recebida resposta até oito dias antes do termo daquele prazo, a parte proponente dirigirá à outra aviso postal registado ou com protocolo, chamando a atenção para o termo do prazo.

4 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de doze dias contados da data da recepção, as quais se prolongarão por um período de trinta dias.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

Admissão

Cláusula 4.ª

(Princípios gerais)

1 — Constituem requisitos gerais para a admissão de profissionais nas firmas de laticínios:

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Titularidade do boletim de sanidade.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

Na admissão de qualquer trabalhador haverá sempre um período experimental com a duração de sessenta dias a contar da data da admissão.

§ 1.º Durante aquele período pode o trabalhador despedir-se ou ser despedido sem aviso prévio ou indemnização.

§ 2.º Mantendo-se a admissão, contar-se-á o período de experiência para a duração do contrato.

Cláusula 6.ª

(Aprendizagem)

1 — O período de aprendizagem é de dezoito meses, dividido em dois períodos de, respectivamente, um ano e seis meses. Findo o segundo período, o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria profissional imediata.

2 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

3 — O número de aprendizes não poderá exceder 20 % dos profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 — A requerimento das partes, as categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no sector respectivo pela comissão paritária.

Cláusula 8.ª

(Atribuição de categoria profissional)

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será correspondente à função que predominantemente exerça.

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

Cláusula 9.ª

(Serviços exigíveis)

É permitido o exercício de funções inerentes a categorias hierarquicamente inferiores, sem prejuízo do horário de trabalho.

Cláusula 10.ª

(Mapa do quadro de pessoal)

1 — Durante o mês de Fevereiro de cada ano a entidade patronal enviará ao Sindicato o mapa do quadro de pessoal referente a todos os trabalhadores ao seu serviço, com indicação do nome, categoria profissional, morada, data de nascimento, admissão e última promoção, número de sócio do Sindicato, quando for caso disso, e de beneficiário da Previdência.

2 — Qualquer alteração ao quadro de pessoal deverá ser comunicada pela entidade patronal ao sindicato no prazo de dez dias a contar da data em que tiver ocorrido.

Cláusula 11.ª

(Acesso)

No preenchimento de lugares ou vagas, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores ao seu serviço das categorias inferiores, a fim de proporcionar-lhes a sua promoção, nesta observando os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Melhores habilitações técnico-profissionais e/ou literárias;
- c) Antiguidade.

Cláusula 12.ª

(Registo de desempregados)

Quando a entidade patronal pretender admitir ao seu serviço qualquer profissional e não disponha de nenhum no seu quadro poderá consultar o Sindicato.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

(Garantias do trabalhador)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como

despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição aos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste acordo;
- e) Transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho, designadamente por motivos disciplinares, salvo se essa transferência se fundar em motivos atendíveis, devidamente comprovados, ou não se mostrando desfavorável ao trabalhador e por este for aceite por escrito;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao acordo.

2 — A entidade patronal poderá, em caso de justificada necessidade, encarregar temporariamente os trabalhadores de tarefas que impliquem transferência de um sector para outro ou de uma instalação para outra.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no n.º 1, considera-se violação do acordo e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

4 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 14.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho;
- c) Não impedir, nos termos da legislação em vigor, aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- d) Remeter mensalmente ao Sindicato o mapa de quotizações, com a indicação discriminada do pessoal ao seu serviço, sendo obrigatória, em relação aos menores, a indicação da respectiva idade;
- e) Enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês se-

guinte a que diz respeito, acompanhado do mapa referido na alínea anterior, em conformidade com os desejos dos trabalhadores;

- f) Prestar ao Sindicato, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua função;
- g) Não fumar no local de trabalho enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e vendas;
- h) Fornecer anualmente dois fatos de trabalho, a usar exclusivamente na fábrica, exigindo-se na altura da entrega a devolução dos fatos usados.

Cláusula 15.ª

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade, respeitando o horário de trabalho, e realizar a sua função com zelo e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou quem a represente;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal ou quem a represente, todos os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento em que prestem serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a vida profissional;
- f) Não fumar dentro das instalações fabris;
- g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização do vestuário e bens que lhe estiverem distribuídos;
- h) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de laboração.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo é de quarenta e oito horas semanais, sendo nesta data formada uma comissão por representantes de ambas as partes e integrada por um elemento da delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, a qual tem o prazo de três meses para elaboração do estudo que permita a aplicação do horário de quarenta e cinco horas semanais.

Cláusula 17.ª

(Trabalho extraordinário)

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

Cláusula 18.ª

(Horários especiais)

Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de matéria-prima e consumidores, será permitida, por antecipação e prolongamento do período normal, na laboração, a observância de horários especiais de trabalho fixados de mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

Cláusula 19.ª

(Mapa do horário de trabalho)

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado conforme o disposto na lei e neste acordo, do qual, depois de aprovado pela delegação do Ministério do Trabalho, deverá ser enviada ao Sindicato uma cópia não selada.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 20.ª

(Retribuições mínimas)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão como remunerações mínimas mensais relativas a trabalho diurno as constantes do anexo II, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno, horas extraordinárias e subsídios.

2 — A retribuição-hora de trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula

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

sendo Vm o vencimento mensal e n o número de horas correspondente ao período de trabalho semanal.

3 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado será calculada com base no valor da retribuição-hora, apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor deste acordo esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras dos números anteriores.

Cláusula 21.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 22.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com o aumento correspondente a

25 % da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50 %.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os profissionais abrangidos por este acordo terão direito a receber, entre 15 e 23 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado.

2 — Os profissionais que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço, receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 — Aquando da cessação, não devida a justa causa, do contrato de trabalho, os profissionais têm direito ao subsídio fixado no n.º 1, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

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

Cláusula 24.ª

(Sistema de pagamento)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão remunerados ao mês, não sendo permitido optar por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos até ao dia 8 do mês seguinte.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 25.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso é o domingo.

2 — São considerados feriados os estipulados por lei, bem como o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

Férias

Cláusula 26.ª

(Duração das férias)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil, vinte e um dias seguidos de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro no ano subsequente ao da sua admissão, se naquele tiver prestado, pelo menos, noventa dias de serviço.

Cláusula 27.ª

(Subsídio de férias)

No início das férias os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 28.ª

(Marcação do período de férias)

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

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

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

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

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

6 — Do mapa de férias referido no número anterior constarão os nomes dos trabalhadores com direito a férias, os respectivos números de sócios do Sindicato, quando for caso disso, e as datas de início e termo das férias, devendo ser entregues uma cópia à entidade patronal e duas ao Sindicato, comprometendo-se este a enviar uma delas à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

Cláusula 29.ª

(Alteração da marcação do período de férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na suposição 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.

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

4 — Qualquer permuta ao período de férias, efectuada depois da aprovação do mapa, poderá ter lugar, por mútuo acordo, entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e deverá ser comunicada, por escrito, assinado pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao Sindicato, que por sua vez o comunicará à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho.

Cláusula 30.ª

(Indisponibilidade do direito a férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remunerações suplementares ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Faltas

Cláusula 31.ª

(Conceito de falta)

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

2 — Sem prejuízo do disposto na alínea a) da cláusula 15.ª, não se consideram faltas as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 32.ª

(Faltas justificadas)

1 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se justificadas as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em consequência de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;
- b) Parto de esposa ou companheira, por período não superior a dois dias;
- c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- d) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- e) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.

2 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das organizações sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este acordo, ausentar-se do serviço nos termos e com as

limitações previstas na lei aplicável, todo o tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através de eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores na respectiva empresa, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das funções.

3 — As faltas motivadas por parto, luto ou casamento não determinam perda de retribuição, nem poderão ser descontadas na antiguidade e no período de férias.

Cláusula 33.ª

(Participação de faltas)

1 — As faltas previstas nas alíneas a) a e) do n.º 1 da cláusula anterior deverão ser participadas à entidade patronal ou quem a represente, no prazo de cinco dias.

2 — A comunicação de desempenho das funções referidas no n.º 2 da cláusula 32.ª deverá ser feita à entidade patronal pelo organismo sindical, dentro dos quinze dias posteriores à eleição.

Cláusula 34.ª

(Justificação das faltas)

Todas as faltas previstas no n.º 1 da cláusula anterior devem ser justificadas, consoante a hipótese, por atestado médico ou documento idóneo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.ª

(Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade.

2 — É vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhador, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos.

3 — A declaração do despedimento referido nas alíneas b) e c) do n.º 1 deverá ser comunicada à outra parte por escrito.

Cláusula 36.ª

(Efeitos da cessação por decisão unilateral sem justa causa por parte da entidade patronal)

A cessação do contrato por decisão unilateral sem justa causa por parte da entidade patronal é nula e de nenhum efeito e confere ao trabalhador o direito de readmissão, bem como de manutenção de todos os demais direitos, pressuponham ou não efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

A) Trabalho de mulheres

Cláusula 37.ª

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e dignidade.

2 — São garantidos às mulheres trabalhadoras, em identidade de tarefas e qualificação e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 38.ª

(Direitos especiais)

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até um ano após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e um ano após o parto;
- c) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto, sem redução do período de férias, sem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos previstos na lei;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem prejuízo do período de descanso constante do mapa de horário de trabalho, nem diminuição de retribuição ou redução do período de férias;
- e) Ser dispensada, a seu pedido, para acorrer a encargos de família, da prestação de trabalho extraordinário, excepto o expressamente previsto neste acordo, sem que tal implique tratamento menos favorável por parte das empresas.

2 — A entidade patronal que não observar o disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma alínea b), se outra maior não for devida.

Cláusula 39.ª

(Actos contra a dignidade da mulher trabalhadora)

1 — A prática de qualquer acto atentatório da dignidade da mulher trabalhadora constitui justa causa de despedimento do seu autor.

2 — O facto deverá ser imediatamente participado ao Sindicato, que tomará as medidas reputadas convenientes.

B) Trabalho de menores

Cláusula 40.^a

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, cultural e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional-cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei e neste acordo.

Cláusula 41.^a

(Trabalhos proibidos e condicionados)

1 — Fica vedada a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico e psíquico, nomeadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 20 kg;
- b) Prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade e após, sempre que não se encontrem cumpridas as prescrições legais aplicáveis;
- c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

C) Trabalhadores-estudantes

Cláusula 42.^a

(Direitos especiais)

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até uma hora, nos dias em que tenham aulas, se necessária a comparência nestas.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos estejam devidamente comprovados:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame nos estabelecimentos de ensino;
- b) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- c) Na organização das escalas de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do número 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentam, bem como a sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exames ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 43.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres da lei e deste acordo.

Cláusula 44.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções aos deveres referidos na cláusula precedente são passivas das seguintes penalidades:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento imediato, sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, um total de trinta dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à natureza do dolo e grau de culpa, aos motivos da infracção, bem como à situação económica e à personalidade do infractor.

Cláusula 45.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que foi cometida ou logo que cesse o acordo de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar prescreve ao fim de sessenta dias a contar da data em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem passados três meses sobre a data da sua decisão.

Cláusula 46.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de trinta dias, salvo se, no interesse das partes, se tornar necessária a prorrogação por mais trinta dias.

2 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Que o trabalhador tenha conhecimento do processo e se pronuncie nos termos e prazos legais;
- b) Devem ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei;
- c) O processo disciplinar não é dado por concluído e nenhuma sanção pode ser aplicada sem que o sindicato respectivo tenha conhecimento de todo o processo com a antecedência mínima de dez dias.

3 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade no processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste acordo.

Cláusula 47.^a

(Registo das sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeirarem, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a permitir a verificação do cumprimento do disposto nas cláusulas anteriores.

2 — O registo a que se refere o número anterior poderá consistir no arquivo do processo individual do arguido, ou em local adequado do respectivo processo disciplinar.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 48.^a

(Composição e competência)

1 — É criada uma comissão paritária, formada por oito elementos, designados por cada uma das partes contratantes em igual número, com competência para interpretar as disposições deste acordo colectivo e integrar as suas lacunas.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do acordo, a identificação dos respectivos representantes.

Cláusula 49.^a

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com três dias de antecedência mínima, com indicação da agenda dos trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

2 — As deliberações tomadas pela comissão, e de que cada parte ficará com cópia escrita, obrigam o sindicato e as sociedades outorgantes.

Cláusula 50.^a

1 — No restante, aplica-se à comissão paritária o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

ANEXO I

Categorias profissionais

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que, sob as ordens do chefe de laboratório, executa tarefas especializadas.

Ajudante de técnico de fabrico. — O trabalhador habilitado a substituir e a colaborar com o técnico de fabrico.

Instrutor fiscal. — O trabalhador cuja função consiste em orientar ou dirigir a aplicação de medidas destinadas a fomentar a produção leiteira na zona que lhe estiver adstrita.

Ajudante de instrutor fiscal. — O trabalhador que auxilia o da categoria anterior.

Encarregado geral. — O trabalhador que chefia todos os serviços de laboração sob orientação do técnico de fabrico.

Encarregado de secção. — O trabalhador que orienta os serviços de uma ou mais secções (ciclo de um fabrico) sob orientação do encarregado geral ou técnico de fabrico.

Operário de 1.ª — O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinadas operações de certa responsabilidade na produção e com capacidade e experiência de vir a desempenhar as restantes funções de nível idêntico, com habilitações mínimas legais.

Operário de 2.ª — O trabalhador especializado por conhecimentos adquiridos, responsável pela condução de determinadas operações processuais de média complexidade.

Operário de 3.ª — O trabalhador sem especialização, responsável pela condução de operações processuais simples ou que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

Operário não diferenciado. — O trabalhador que executa trabalho não especializado, incluindo serviço de limpeza.

Fiel de armazém. — O profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Empregado de armazém. — O profissional que coadjuva o fiel, substituindo-o no seu impedimento.

Porteiro ou guarda. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas na fábrica, receber correspondência ou qualquer outro serviço análogo, como seja atender ao telefone.

Pedreiro. — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares. Executa todas as tarefas descritas em 7-91.00 da classificação nacional de profissões.

Carpinteiro. — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos. Executa todas as tarefas descritas em 7-71.20 da classificação nacional de profissões.

Serralheiro mecânico. — O profissional que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Mecânico. — O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos das viaturas automóveis e executa outros trabalhos relacionados com mecânica.

Fogoeiro de 1.ª — O profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria.

Fogoeiro de 2.ª — O profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de 2.ª e 3.ª categorias.

Fogoeiro de 3.ª — O profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de 3.ª categoria.

Chegador. — O profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogoeiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, exerce funções na cave da secção das caldeiras (geradores de vapor) com vagonetas de descarga de cinzas, assegura o abastecimento de água para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e tem a seu cargo a limpeza dos geradores e da secção em que estes estão instalados.

Operária diferenciada. — A trabalhadora sem especialização, que coadjuva o pessoal especializado e que presta serviços auxiliares de fabrico.

Operária não diferenciada. — A trabalhadora que executa trabalho não especializado, incluindo serviços de limpeza, cuja natureza se adapte às suas capacidades físicas.

ANEXO II

Grupo A:

Auxiliar de laboratório	4 600\$00
Ajudante de técnico de fabrico	7 700\$00
Instrutor fiscal	6 700\$00
Ajudante de instrutor fiscal	6 200\$00
Encarregado geral	7 700\$00
Encarregado de secção	5 800\$00
Operário de 1.ª	5 600\$00
Operário de 2.ª	5 400\$00
Operário de 3.ª	5 200\$00
Operário não diferenciado	4 900\$00
Pessoal menor — dos 18 aos 20 anos ...	4 100\$00
Praticantes:	
3.º e 4.º anos (16/17 anos)	3 800\$00
2.º ano (15 anos)	3 300\$00
1.º ano (14 anos)	2 700\$00
Fiel de armazém	5 800\$00
Empregado de armazém	5 300\$00
Porteiro ou guarda	5 000\$00
Pessoal feminino:	
Operária diferenciada	4 600\$00
Operária não diferenciada	4 500\$00

Grupo B:

Pedreiro de 1.ª	6 300\$00
Pedreiro de 2.ª	5 800\$00
Pedreiro de 3.ª	5 300\$00
Carpinteiro de 1.ª	6 300\$00
Carpinteiro de 2.ª	5 800\$00
Carpinteiro de 3.ª	5 300\$00

Grupo C:

Serralheiro mecânico de 1.ª	7 700\$00
Serralheiro mecânico de 2.ª	7 200\$00
Serralheiro mecânico de 3.ª	6 200\$00
Mecânico de 1.ª	6 800\$00
Mecânico de 2.ª	6 200\$00
Mecânico de 3.ª	5 800\$00
Fogoeiro de 1.ª	6 300\$00
Fogoeiro de 2.ª	5 500\$00
Fogoeiro de 3.ª	5 200\$00
Chegador de fogoeiro	5 000\$00

Horta, 7 de Fevereiro de 1977.

Pe'a Sociedade Martins & Rebelo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta:

José Manuel Gonçalves da Rosa.
Manuel Furtado Moniz.

O Delegado Interino da Secretaria de Estado do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO III

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

Auxiliar de laboratório	4.3
Ajudante de técnico de fabrico	3.1
Instrutor fiscal	2.1

Ajudante de instrutor fiscal	4.3	Mecânico de 1. ^a	4.3
Encarregado geral	2.1	Mecânico de 2. ^a	5
Encarregado de secção	3.1	Mecânico de 3. ^a	5
Operário de 1. ^a	4.3	Fogoeiro de 1. ^a	4.3
Operário de 2. ^a	5	Fogoeiro de 2. ^a	5
Operário de 3. ^a	5	Fogoeiro de 3. ^a	5
Operário não diferenciado	6	Chegador de fogoeiro	6
Pessoal menor (dos 18 aos 20 anos)	x		
Praticantes	x		
Fiel de armazém	4		
Empregado de armazém	5		
Porteiro ou guarda	6		
Operária diferenciada	5		
Operária não diferenciada	6		
Pedreiro de 1. ^a	4.3		
Pedreiro de 2. ^a	5		
Pedreiro de 3. ^a	5		
Carpinteiro de 1. ^a	4.3		
Carpinteiro de 2. ^a	5		
Carpinteiro de 3. ^a	5		
Serralheiro mecânico de 1. ^a	3.2		
Serralheiro mecânico de 2. ^a	4.3		
Serralheiro mecânico de 3. ^a	4.3		

Horta, 7 de Fevereiro de 1977.

Pela Sociedade Martins & Rebelo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade Cooperativa Agrícola de Lacticínios do Faial,
S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta:

José Manuel Gonçalves da Rosa.
Manuel Furtado Moniz.

O Delegado Interino da Secretaria de Estado do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Janeiro de 1978, a fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 6, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Empresa de Transportes Rio Guadiana, L.^{da}, e os Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Maquinistas e Ajudantes da Marinha Mercante do Dist. de Faro

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

Este acordo colectivo de trabalho assinado pelos representantes legais obriga de um lado a Empresa de Transportes Rio Guadiana, L.^{da}, com sede em Vila Real de Santo António e por outro todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1—Este ACT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2—O presente acordo é válido pelo período de dezoito meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de sessenta dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos da vigência.

3—O presente ACT, no que se refere a tabelas salariais e demais cláusulas de conteúdo pecuniário, terá efeitos desde 1 de Maio de 1977.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 3.^a

Registo de desemprego

1—A empresa obriga-se, sempre que tenha de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2—Para efeito do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em ordem e em dia o registo de desemprego.

3—Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, as empresas informarão aqueles organismos dentro do prazo de trinta dias, das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão — Idade mínima

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa signatária, na categoria de motorista e pessoal de convés, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

Cláusula 5.ª

Condições de-admissão — Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

Cláusula 6.ª

Promoções obrigatórias

O marinheiro de 2.ª classe será promovido à 1.ª classe quatro anos após a matrícula em qualquer género de embarcações.

Cláusula 7.ª

Trabalhadores eventuais

É permitido quer o contrato a prazo quer o contrato em regime eventual para funções abrangidas por este ACT nos termos previstos pela lei.

Cláusula 8.ª

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante trinta dias.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

Cláusula 9.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por espaço de tempo superior a cento e oitenta dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM, em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir, desfavoravelmente, nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a cento e oitenta dias, retomar as funções respectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo em casos de prejuízos eminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste ACT e na lei.

Cláusula 11.ª

Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 12.ª

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 13.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.ª;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior, quer no exterior;
- n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;
- o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço, sem prévia autorização do superior hierárquico, dentro do período de prestação de trabalho.
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horários de trabalho;
- l) Dispensar os delegados e dirigentes sindicais da empresa pelo tempo indispensável ao cumprimento das suas funções, mediante comprovação escrita, quando exigida, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;
- n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- p) Em matéria de acidentes de trabalho a empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais constantes da Lei n.º 2127 e Decreto n.º 360/71.

Cláusula 14.ª

Deveres das empresas

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o disposto neste ACT;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.ª

Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — a) O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tomar necessária a respectiva prorrogação por mais vinte dias.

b) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao sindicato.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de dez dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;
- f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

Cláusula 16.ª

Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 17.ª

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 18.ª

Proporcionalidade das sanções

1 — 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.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 19.ª

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de trinta dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

Cláusula 20.ª

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 21.ª

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 22.ª

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 23.ª

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal; dias de descanso semanal complementar;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

- i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente de forma legítima contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 24.ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea l) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 25.ª

Comunicação das sanções

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo com a devida fundamentação, no prazo de dez dias, no máximo.

CAPITULO V

Retribuição

Cláusula 26.ª

Generalidade

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, impostas ou não por este acordo.

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

Cláusula 27.ª

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 28.ª

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 29.ª

Remuneração de trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

Cláusula 30.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria, a uma diuturnidade no montante de 500\$ por mês.

2 — A primeira diuturnidade vencer-se-á com a entrada em vigor deste ACT.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tenha de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

Cláusula 31.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de dez dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base acrescida da diuturnidade ou diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 32.ª

Subsídio por condições especiais de trabalho

Subsídio de gases

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes) sobre a sua remuneração normal e sobre as horas extraordinárias que hajam feito, quando em serviço efectivo, um complemento de 10 % pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causadas pelas mesmas.

Cláusula 33.ª

Subsídio de chefia

1 — Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10 % sobre a sua remuneração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição.

2 — Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

Cláusula 34.ª

Pagamento da retribuição

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, e especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Cláusula 35.ª

Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas por seis dias consecutivos.

2 — O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3 — Todos os trabalhadores terão direito a descansar dois domingos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 36.ª

Intervalos no horário de trabalho

Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2 — Os horários de trabalho só deverão ser remetidos ao Ministério do Trabalho para efeitos de aprovação, desde que tenham obtido a concordância prévia dos sindicatos respectivos, e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

Cláusula 37.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função nas empresas:

- a) As entidades patronais custearão, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, qualquer curso oficial ou

oficializado de eventual interesse para a empresa;

- b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda da remuneração, nos dias de provas de exames em escolas oficiais ou oficializadas, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas.

2 — Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, presta prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 38.ª

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem ser previamente submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção de Trabalho.

Cláusula 39.ª

Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas, a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 40.ª

Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em feriados dá direito a um acréscimo de remuneração de 15 %.

3 — As folgas previstas no n.º 1 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

Cláusula 41.ª

Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso ou feriados

1 — A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal, ou semanal complementar, será igual ao dobro da remuneração do trabalho extraordinário, devendo ser pago um mínimo de oito horas sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na parte em que excede oito horas, será remunerado com um acréscimo de 150 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 42.ª

Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e que será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.ª, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

Cláusula 43.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

Cláusula 44.ª

Abono de refeição

1 — As partes outorgantes comprometem-se desde já a negociar um subsídio de refeição na próxima revisão deste ACT.

2 — Contudo, a empresa garante o pagamento de um subsídio de refeição no montante de 80\$ quando o trabalhador se desloque em passeios no rio e o seu horário ocupe as horas de refeição.

Cláusula 45.ª

Registo de trabalho extraordinário

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento, visado pelo Ministério de Trabalho.

Cláusula 46.ª

Dispensa do trabalho extraordinário

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 47.ª

Limite de trabalho extraordinário

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar, anualmente, o total de cento e vinte.

Cláusula 48.ª

Remuneração de trabalho extraordinário

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal acrescida de 50 %.

2 — Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e reduções de retribuição de carácter legal ou decorrente deste acordo, a retribuição horária será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{12 \times \text{Remuneração base} + \text{diuturnidade}}{52 \times \text{Número de horas semanais de trabalho}}$$

CAPÍTULO VIII

Férias

Cláusula 49.ª

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada ano civil a trinta dias de férias.

2 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base acrescida de diuturnidades.

4 — A retribuição e subsídio de férias serão pagos, de uma só vez, antes do seu início.

Cláusula 50.ª

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de dez dias de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho mesmo por reforma, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

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

Cláusula 51.ª

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 52.ª

Fixação e cumulação de férias

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

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

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

Cláusula 53.ª

Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 54.ª

Escolha da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e comissão de trabalhadores.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas aos referidos sindicatos.

Cláusula 55.ª

Alteração da época de férias

1 — As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas, só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 56.ª

Interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 49.ª, n.º 1. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

Cláusula 57.ª

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador a título de indemnização o quíntuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

Cláusula 59.^a

Faltas autorizadas

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XIII.

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

Cláusula 61.^a

Casos de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) Por motivo de casamento, durante o período de dez dias;
- b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

I — Seis dias por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;

II — Três dias por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastratos, madrastras, tios e cunhados;

III — Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;

- c) Três dias por nascimento de filhos;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 37.^a;
- e) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;
- f) Os dias necessários a prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença.

Cláusula 62.^a

Faltas não justificadas

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas. Caso o trabalhador assim o prefira, em vez do desconto na retribuição, será reduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 49.^a

Cláusula 63.^a

Participação das faltas

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas, a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea a) da cláusula 61.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

CAPÍTULO X

Doença, previdência e abono de família

Cláusula 64.^a

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — *(Sem acordo.)*

3 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 64.^a-A

Subsídio de morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente ao quadro da empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer, independentemente do dia, além de mais um mês de vencimento.

Cláusula 65.^a

Contribuição para a Previdência

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Cláusula 66.ª

Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com pelo menos trinta dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licença sem retribuição, até ao limite de trinta dias anuais.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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 nos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO XII

Feriados

Cláusula 67.ª

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Corpo de Deus, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 24 de Dezembro, 25 de Dezembro e terça-feira de Carnaval.

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar

Cláusula 68.ª

Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade, para todos os efeitos derivados desta.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a Previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros do pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

Cláusula 69.ª

Termo do impedimento do trabalhador

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

Cláusula 70.ª

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

Cláusula 71.ª

Serviço militar

1 — No ano do ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

Cláusula 72.ª

Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sob esta matéria se a legislação actualmente vigente for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — As entidades patronais comprometem-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 72.ª-A

Encerramento da empresa ou dependência

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento, e/ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2 — O disposto no anterior é extensivo a suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3—Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4—Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

5—Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste ACT ou na lei.

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

7—O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e/ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8—A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 73.ª

Pagamento do mês da cessação

1—A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2—Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

CAPÍTULO XV

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 74.ª

Direitos especiais

1—Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto;
- c) Faltar até noventa dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade, aplicando-se o disposto nas cláusulas 63.ª e 64.ª se findo aquele período não estiver em condições de retomar o trabalho;

d) Dos noventa dias fixados na alínea anterior sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

e) Interromper o trabalho diário, em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2—Para faltarem além de noventa dias por motivo de parto deverão as mulheres apresentar atestado do seu médico assistente comprovativo de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3—Nos casos de parto nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de trinta dias, no máximo.

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

5—O direito de faltar no período de maternidade com efeitos previstos na alínea c) do n.º 1 cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

CAPÍTULO XVI

Cláusula 75.ª

Indemnização

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido sem justa causa direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e deste ACT, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de vencimento.

Cláusula 76.ª

Utilização de meios fraudulentos

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.ª

Garantia de manutenção de regalias anteriores — Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 78.ª

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3 — Em tudo o mais o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 79.ª

Aplicabilidade do contrato

São irrelevantes e nulas as situações de facto, criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Mestre do tráfego local. — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local. — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local. — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

SECÇÃO II

Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª

Maquinista prático de 2.ª

Maquinista prático de 3.ª

Ajudante de maquinista.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo, e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executar pequenas reparações em caso de avaria. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhes forem determinadas pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

Cobreadores e profissões similares

Categorias

Fiscal.

Bilheteiro.

Revisor.

Definição de funções

Fiscal. — Fiscaliza e orienta todo o serviço de revisão e venda de bilhetes, assim como periodicamente tira a numeração dos bilhetes, dá a partida dos navios, superintende na regularização do movimento a ele estando subordinado todo o pessoal que nesse serviço intervenha.

Bilheteiro. — Compete proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

Revisor. — Procede à revisão e recolha de bilhetes de passageiros e veículos.

ANEXO II

Tabela salarial

1 — Mestre de tráfego local	9 400\$00
2 — Marinheiro de 1.ª	9 100\$00
3 — Marinheiro de 2.ª	8 800\$00
4 — Maquinista de 1.ª	9 400\$00
5 — Maquinista de 2.ª	9 200\$00
6 — Maquinista de 3.ª	9 100\$00
7 — Fiscal	9 400\$00
8 — Revisor	9 100\$00
9 — Bilheteiro	9 100\$00

ANEXO III

Regulamentos de higiene — Segurança

Artigo 1.º

As empresas abrangidas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados

tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

§ único. As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

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

Iluminação

Artigo 3.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal, e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 4.º

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

Temperatura

Artigo 5.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Água potável

Artigo 7.º

1 — A água potável que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periódica.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado de distribuição local, deverá ser, necessariamente, aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 8.º

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

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

Lavabos

Artigo 9.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 10.º

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

Artigo 11.º

1 — As retores devem ter divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retores devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 12.º

Devem ser previstas retores distintas para homens e para mulheres.

Assentos

Artigo 13.º

As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 14.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 15.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

Artigo 16.º

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

Artigo 17.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre as empresas e os representantes dos sindicatos.

Artigo 18.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Primeiros socorros

Artigo 19.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um

ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 20.º

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

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

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

Artigo 21.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento, incêndio ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará uma indemnização, que será de 6000\$ por cada trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical, delegado ou médico da empresa o entendam conveniente.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Fluviais:

Armando Gaboleiro Fabricio das Dores.

Pelo Sindicato dos Maquinistas e Ajudantes do Distrito de Faro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 3 de Janeiro de 1978, a fl. 70 do livro n.º 1, com o n.º 7, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente ACT obriga, por um lado, a empresa Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço, representados pelas seguintes associações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
- Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;

- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Electricistas do Sul;
- Sindicato dos Empregados de Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativos do Distrito de Lisboa;
- Sindicato dos Professores.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por dezoito meses ou pelo período mínimo que a lei puder vir a estipular, se inferior, considerando-se sucessivamente renovado por períodos de três meses se a empresa ou os sindicatos que representam a maioria dos trabalhadores o não denunciarem no período a partir do 90.º dia anterior ao termo de cada um dos seus períodos de vigência.

2 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão do contrato apresentado por escrito e acompanhado de proposta de alteração devidamente fundamentada, nos termos da lei.

3 — A resposta será enviada, por escrito, nos trinta dias posteriores à recepção da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal contratará, nos termos da lei, a admissão de trabalhadores para o preenchimento dos postos de trabalho que repute necessários.

2 — No preenchimento de postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

3 — A empresa, quando da admissão de novos trabalhadores, consultará primeiramente, como norma, o registo de desempregados do Serviço Nacional de Emprego ou dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 4.ª

(Requisitos gerais de admissão)

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste acordo, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições físicas indispensáveis ao exercício da função.

2 — O exame médico referido na alínea c) do número anterior será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados.

Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, salvo acordo escrito individual que estabeleça prazo diferente, até ao máximo de três meses, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

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

3 — No termo do período de experiência a empresa deverá entregar ao trabalhador um documento escrito, a que este deverá dar o seu acordo, igual-

mente por forma escrita, de que conste o nome completo do profissional, categoria, remuneração e eventuais condições particulares.

4 — A admissão, quando definitiva, será comunicada pela entidade patronal ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito, salvo se a tal este se opuser. A comunicação contém as seguintes informações sobre o trabalhador: nome completo, residência, classificação profissional, retribuição e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.ª

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados de acordo com as funções efectiva e predominantemente desempenhadas na empresa, nas categorias constantes do anexo I.

2 — A empresa pode não ter ao seu serviço trabalhadores de todos os grupos e escalões profissionais constantes do anexo I.

3 — O trabalhador pode desempenhar funções que correspondam a uma categoria igual ou inferior do seu grupo profissional ou de grupo profissional afim.

Cláusula 7.ª

(Competência para a classificação)

1 — A classificação é da competência da entidade patronal e será levada ao conhecimento dos trabalhadores através da sua afixação em local adequado, dentro da empresa.

2 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída reclamará para a entidade patronal por escrito e de forma fundamentada, para o que dispõe de um prazo de quinze dias, contados a partir da data em que as classificações foram afixadas.

Cláusula 8.ª

(Substituição temporária)

Sempre que um trabalhador, substituindo outro profissional e enquanto durar essa substituição, exerça funções a que corresponda classificação superior à sua receberá a diferença entre a remuneração estabelecida no acordo para aquela categoria e a que habitualmente recebe, desde que a substituição tenha durado, pelo menos, oito dias de trabalho.

Cláusula 9.ª

(Promoção)

1 — Constitui promoção a passagem permanente de um trabalhador ao escalão superior do seu grupo profissional ou ao escalão de outro grupo profissional a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — A promoção referida no número anterior pode resultar da mera aplicação das regras estabelecidas neste contrato ou em consequência da apreciação do mérito do trabalhador feito pela entidade patronal.

Cláusula 10.ª

(Quadros de pessoal)

A empresa elaborará periodicamente mapas do seu pessoal, em conformidade com o regime legalmente estabelecido, e manterá o sindicato directamente interessado informado das alterações ao seu quadro de pessoal.

CAPÍTULO III

Deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Dar todo o rendimento dentro das suas possibilidades e conhecimentos técnicos;
- c) Observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;
- d) Cumprir as cláusulas do presente contrato, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;
- e) Respeitar os superiores hierárquicos e usar de urbanidade nas relações com os colegas, público e autoridades, fazendo-se igualmente respeitar;
- f) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas, quer nas informações aos superiores;
- g) Proceder, profissional e pessoalmente, de forma a prestigiar a profissão e a empresa;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes estejam confiados;
- i) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de férias ou ausentes por doença;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar profissionais competentes e válidos;
- l) Cumprir o horário de trabalho;
- m) Cooperar, na medida do possível em actos ou acções tendentes à melhoria da situação da empresa, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis.

Cláusula 12.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas con-

dições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à 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) Facilitar aos trabalhadores estudantes a frequência de cursos, nos termos da cláusula 45.ª;
- d) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos, donde conste o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressem na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar profissionais competentes e válidos;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores, e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- g) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que solicitado pelo sindicato, delegados sindicais ou comissão de trabalhadores, um local apropriado para reuniões bem como outros locais adequados para afixação de documentos formativos ou informativos e não pôr qualquer dificuldade à sua entrega e difusão;
- i) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- j) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes ou delegados sindicais e elementos da comissão intersindical da empresa para o exercício normal dos seus cargos;
- l) A empresa obriga-se a pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições;
- m) Proceder, nos termos legais, à cobrança mensal das quotas dos trabalhadores sindicalizados e encaminhar o respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhado de mapa discriminativo.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dos seus companheiros de trabalho;

- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo as excepções legalmente previstas;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Despedir o trabalhador em contravenção com a disciplina legalmente estabelecida;
- i) Impedir que representantes dos sindicatos outorgantes contactem com os trabalhadores no local de trabalho, desde que a entidade patronal ou um seu representante seja previamente avisado.

2 — É direito dos trabalhadores criarem uma comissão para defesa dos seus interesses, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 14.ª

(Princípio geral)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

Cláusula 15.ª

(Reuniões no local de trabalho)

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

2 — Com a ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pelos delegados sindicais.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores, com a antecedência

mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação prévia à entidade patronal.

Cláusula 16.ª

(Dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais titulares dos direitos atribuídos neste capítulo serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que na empresa existam delegados de mais de um sindicato, pode constituir-se a comissão intersindical de delegados.

4 — A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requirem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

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

6 — Nos termos legais, os delegados sindicais e membros da comissão intersindical dispõem globalmente de um crédito de horas mensal máximo de vinte e quatro horas. A retribuição do crédito de horas pelo conjunto dos delegados sindicais deverá por estes ser comunicada por escrito à entidade patronal.

7 — O crédito de horas atribuído no ponto anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo. Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste número deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

8 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que as tenham desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

9 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindical de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

(Horário de trabalho — definição e princípio geral)

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os condicionalismos legais e a prática anterior na empresa.

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

3 — Na organização dos horários de trabalho deverão ser ouvidos os órgãos que, dentro da empresa, têm competência legal de representação dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Período normal de trabalho)

1 — Em cada semana o período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta e cinco horas, salvaguardando-se períodos inferiores actualmente já praticados.

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

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

4 — Sempre que a entidade patronal seja autorizada, nos termos legais, a aumentar ou reduzir os intervalos de descanso aquém ou além dos limites fixados no número anterior, o trabalho efectivamente prestado durante o mesmo intervalo será considerado para se determinar a duração normal do trabalho diário.

Cláusula 19.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de cento e vinte horas por ano.

4 — Os limites determinados no número anterior só poderão ser ultrapassados nas hipóteses e sob o condicionalismo legalmente previsto.

Cláusula 20.^a

(Trabalho prestado no dia de descanso semanal)

Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nocturno)

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 22.^a

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho.

2 — O dia de descanso semanal deverá coincidir com um domingo pelo menos uma vez por mês.

Cláusula 23.^a

(Descanso complementar)

Os trabalhadores terão direito ainda a um período complementar de descanso semanal, o qual poderá ser de meio dia ou de um dia, conforme o que resultar do seu horário de trabalho.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 24.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil um período de férias igual a trinta dias consecutivos, incluindo feriados e dias de descanso semanal e complementar, intermédios ou finais, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — Na falta de acordo compete à entidade patronal fixar a época de férias, nos termos legais.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da em-

presa deverá ser-lhes concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5—A entidade patronal elaborará um mapa de férias, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6—No ano da admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a um período de férias de quinze dias, a gozar no último trimestre do ano.

7—Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já tiverem sido gozadas ou recebidos, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e o respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 25.ª

(Alteração da marcação do período de férias)

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

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

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

4—No caso de, durante as férias, o trabalhador baixar por doença, consideram-se aquelas interrompidas durante o período de baixa, começando findo este.

Cláusula 25.ª—A

(Violação do direito de férias)

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

Cláusula 26.ª

(Indisponibilidade do direito a férias)

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

Cláusula 27.ª

(Subsídio de férias)

1—Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição normal, que deverá ser satisfeito antes do início do gozo efectivo das férias.

2—Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 28.ª

(Definição)

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

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

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

4—Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5—Para efeitos da presente secção, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula da cláusula 39.ª, n.º 3.

Cláusula 29.ª

(Tipos de faltas)

1—As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2—São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 30.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 31.ª

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 29.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de prevenção respectivo;

- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o Trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro. —

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 29.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 33.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 34.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.

SECÇÃO IV

Outras suspensões

Cláusula 35.ª

(Suspensão da prestação do trabalho por impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou

acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

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

Cláusula 36.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente.

4 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.ª

(Definição)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

3 — Não se consideram, todavia, retribuição a remuneração pelo trabalho extraordinário, o acréscimo pelo trabalho nocturno, quando não regular, as importâncias eventualmente recebidas a título de ajudas de custo ou de abonos de viagem, os abonos para falhas e outras importâncias equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações, bem como as gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador.

4 — A atribuição das prestações referidas no número anterior depende, em qualquer caso, da efectiva prestação de trabalho.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

Cláusula 38.ª

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado no último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, a classe ou escalão, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, em dia de descanso semanal, complementar, feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

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

Cláusula 39.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 100 %, se o trabalho extraordinário for diurno;
- b) 125 %, se o trabalho extraordinário for nocturno.

2 — A percentagem estabelecida na alínea b) do número anterior engloba em si a retribuição especial do trabalho nocturno.

3 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 40.ª

(Remuneração do trabalho nocturno)

A retribuição do trabalho nocturno ordinário será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.ª

(Trabalho prestado em dias determinados)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como no dia (ou meio dia) complementar, será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 42.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído, até 31 de Dezembro, um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3 — Este subsídio será pago até 20 de Dezembro.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 43.ª

(Direitos especiais das mulheres)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos a seguir mencionados:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) De faltar, nos termos legais, durante noventa dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação. Dos noventa dias, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto. Em caso de aborto ou de parto de nato-morto o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de trinta dias;
- c) A dispensa diária do trabalho durante duas horas com direito a retribuição, num ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos até doze meses após o parto;
- d) De não prestar trabalho nocturno, salvo nos casos de situações legais e regulamentarmente previstas;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, devendo apresentar um documento compro-

vativo da consulta. Não se considera documento comprovativo a senha de consulta dos Serviços Médico-Sociais.

Cláusula 44.ª

(Trabalho de menores)

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

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou equiparados, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não os frequentarem.

Cláusula 45.ª

(Direitos especiais para trabalhadores-estudantes)

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

- a) Dispensa até uma hora por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozo de férias interpoladas;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição nos dias ou meios-dias manifestamente imprescindíveis à prestação das provas de exame, bem como durante cinco dias úteis, consecutivos ou não, para preparação do conjunto das referidas provas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano lectivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte, ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha o aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 46.ª

(Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar, ou directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e a sua responsabili-

dade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com a lei e normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 47.^a

(Prescrição da infracção disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 48.^a

(Processo disciplinar)

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador não se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — A aplicação de qualquer sanção dependerá sempre de instauração prévia de procedimento disciplinar e só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — O processo disciplinar deve obedecer à disciplina processual estabelecida na lei.

Cláusula 49.^a

(Sanções disciplinares)

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

2 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados no n.º 3 desta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

3 — A suspensão do trabalho com perda da retribuição não pode exceder, por cada infracção, doze dias e, em cada ano civil, o total de vinte e cinco dias.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

(Norma geral)

1 — O contrato de trabalho poderá cessar nos termos das disposições legais em vigor.

Cláusula 51.^a

(Desocupação de habitação)

1 — A cessação do contrato de trabalho, seja qual for a sua forma, implicará a desocupação, pelo trabalhador, da habitação, propriedade da empresa, que esta eventualmente lhe haja distribuído, salvo se a sua idade ou estado de saúde deva determinar solução diversa.

2 — A desocupação atrás referida deverá efectuar-se até cento e vinte dias após a cessação do contrato.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 52.^a

(Direitos adquiridos)

1 — Este ACT não prejudica nem retribua quaisquer direitos ou regalias que a empresa venha concedendo à data da entrada em vigor do mesmo.

Cláusula 53.^a

(Convenção globalmente mais favorável)

1 — As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 54.^a

(Caducidade de regulamentações anteriores)

1 — As partes acordam em requerer ao Ministério do Trabalho, no momento da publicação deste acordo, que determine a inaplicabilidade à empresa de todas as portarias de extensão e de regulamentação a que, àquela data, se encontra sujeita.

Cláusula 55.^a

(Casos omissos)

1 — Os casos omissos neste acordo serão regulados pelas disposições legais em vigor.

Cláusula 56.^a

(Comissão paritária)

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar e manter em funcionamento uma comissão paritária cuja competência e fins são a interpretação e integração das dúvidas e lacunas que a aplicação do presente ACT possa suscitar.

2 — A comissão será composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos e outros dois pela empresa e deverá constituir-se no prazo de trinta dias após o início e vigência deste ACT.

3 — A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes mediante convocatória endereçada à outra com a antecedência mínima de oito dias.

4 — As deliberações da comissão serão tomadas por unanimidade, e são vinculativas das partes, integrando o presente ACT logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Lisboa

Categorias profissionais — Descrição de funções

Curador. — Trabalhador a cargo de quem está a direcção dos serviços zoológicos e de conservação do parque e instalações, competindo-lhe, de uma forma geral, a responsabilidade de zelar pelo património cultural que é o Jardim Zoológico de Lisboa, seja, não só a todo o momento salvaguardado como ainda continuamente engrandecido.

Adjunto do curador. — Trabalhador que assiste o curador no desempenho das suas funções, substituindo-o nas ausências ou impedimentos.

Chefe da secção zoológica. — O trabalhador que chefia e orienta a actividade dos trabalhadores e lhes distribui as tarefas; vela para que as rações dos animais sejam fornecidas a horas convenientes e de forma a satisfazê-los qualitativamente e quantitativamente; providencia para que a água dos bebedouros se encontre sempre limpa e para que as dos lagos, charcos e banheiros seja mudada antes que os excrementos e outros detritos orgânicos a poluam perigosamente; dá conhecimento ao curador e ao médico veterinário de possíveis alterações do seu estado sanitário e vigia o rigoroso cumprimento das prescrições médicas, mormente no que respeita a medicação e dietas.

Subchefe da secção zoológica. — Trabalhador que coadjuva o chefe de secção, substituindo-o na sua ausência ou impedimento, podendo ainda executar as tarefas dos tratadores.

Tratador. — Trabalhador que tem a seu cargo todas as tarefas relacionadas, directa ou indirectamente, com a assistência aos animais, nomeadamente as de alimentação, higiene, deslocação, bem-estar, sanidade e protecção. (Esta categoria tem duas classes: 1.ª e 2.ª)

Tratador auxiliar. — Trabalhador que coadjuva os tratadores no desempenho das tarefas mais leves e envolvendo menor risco e esforço físico.

Tratador praticante. — Trabalhador que inicia a profissão de tratador.

Chefe da secção de botânica. — Trabalhador que tem a seu cargo a chefia e orientação dos trabalhadores cujas tarefas são a conservação e renovação dos jardins, mata e zona agrícola.

Encarregado de jardinagem. — Trabalhador que tem a seu cargo as tarefas de jardinagem, especialmente respeitantes a estufas e viveiros.

Jardineiro. — O trabalhador que cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar o parque e jardins; semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas e apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

Agro-jardineiro. — Trabalhador que executa tarefas próprias do trabalhador agrícola, não especializadas e ou complementares de jardinagem, inseridas no âmbito do parque, matas e zona agrícola e, sempre que o interesse da empresa o exigir, outras tarefas indefinidas que estejam nas suas possibilidades físicas.

Caseiro. — Trabalhador que guarda a quinta onde habita, podendo executar tarefas de agro-jardineiro.

Carroceiro. — Trabalhador que conduz veículos de tracção animal.

Cantoneiro de limpeza. — O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza dos arruamentos e do parque infantil, recolhe o lixo em transporte próprio, liga as mangueiras a bocas de incêndio para lavar as ruas e vias públicas e colabora na descarga do lixo em vasadouro especial.

Ajudante de viveiro. — Trabalhador que coadjuva o jardineiro no desempenho das suas tarefas.

Carreira profissional

O tratador-praticante e o segundo-tratador ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem, respectivamente, um e três anos de serviço naquelas categorias.

Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares

Categorias profissionais — Descrição de funções

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços do estabelecimento; efectua ou supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação os víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços das refeições completas, dos pratos dos serviços à lista, de bebidas e artigos de cafetaria, tendo em atenção o lucro justo e indispensável a uma exploração rentável; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução de inventários periódicos da existência dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

Encarregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, executa ou colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas, arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes.

No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de *contrôle* aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria; colabora nos trabalhos de arranjo e asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários da existência na secção.

Cozinheiro. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os, e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Preparador de cozinha. — É o trabalhador que, sob as ordens do cozinheiro, o auxilia na execução das várias tarefas, prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos, e executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeição.

Condições específicas

1 — Os trabalhadores deste grupo profissional têm direito, quando em serviço, às refeições servidas ou confeccionadas no local de trabalho durante o período de funcionamento deste.

2 — O equivalente pecuniário do direito atrás referido a acrescentar à retribuição para efeitos de cômputo de descontos legais e outros efeitos deste contrato, nomeadamente subsídio de férias, férias e Natal, é de 600\$ por mês.

Grupo profissional — Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa

Categorias profissionais — Descrição de funções

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga.

Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa

Categorias profissionais — Descrição de funções

Encarregado. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte da obra ou, bem assim, o que dirige uma secção especializada na empresa, na oficina ou nas obras.

Pedreiro. — É o trabalhador que exclusivamente ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer também assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. (Esta categoria tem duas classes, 1.ª e 2.ª)

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras. (Esta categoria tem duas classes, 1.ª e 2.ª)

Carpinteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos. (Esta categoria tem duas classes, 1.ª e 2.ª)

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuva no seu trabalho.

Calceteiro. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa pavimentos e calçadas.

Calceteiro praticante. — É o trabalhador que inicia a profissão de calceteiro.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, e que trabalha nas

obras, azeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Auxiliar menor. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Carreira profissional

Os segundos-pintores, segundos-pedreiros e segundos-carpinteiros ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete três anos de serviço naquelas categorias.

Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores do Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares

Categorias profissionais — Descrição de funções

Contínuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes da secretaria, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência além de a distribuir aos serviços a que é destinada; procede à distribuição de correspondência e documentos no exterior, podendo ainda executar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar e controlar as entradas e saídas, no parque, de visitantes, veículos e mercadorias.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda.

Bilheteira. — Tem a responsabilidade dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes e elaboração das folhas de bilheteira.

Vigilante. — O trabalhador que predominantemente presta assistência e vigilância aos utentes infantis dos diversos centros de diversão.

Vigilante-operador (comboio). — O trabalhador que tem por função manobrar o comboio recreativo nas viagens no interior do jardim, podendo eventualmente desempenhar as funções de vigilante desde que impossibilitado de exercer a sua actividade por motivo a que seja alheio.

Lavadeira. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupões de serviço; separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água, ensaboa-a; pode trabalhar com máquinas de lavar. Por vezes é incumbida de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza de edifícios administrativos e outros não zoológicos.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa

Categorias profissionais — Descrição de funções

Serralheiro civil. — Trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras. (Esta categoria tem duas classes, 1.ª e 2.ª)

Canalizador-picheleiro. — Trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Praticante. — Trabalhador maior de 18 anos que pratica as profissões antes mencionadas.

Aprendiz. — Trabalhador menor de 18 anos que inicia a aprendizagem da profissão de serralheiro civil ou de canalizador-picheleiro.

Carreira profissional

O segundo-serralheiro e o segundo-canalizador ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem três anos de serviços naquelas categorias.

Grupo profissional — Sindicato dos Electricistas do Sul

Categorias profissionais — Descrição de funções

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

Deontologia profissional

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa

Categorias profissionais — Descrição de funções

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo as responsabilidades pelo seu funcionamento, podendo ter a seu cargo um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — Controla as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa; promove a elaboração de inventários.

Grupo profissional — Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul.

Categorias profissionais — Descrição de funções

Ajudante de motorista. — Trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Grupo profissional — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa

Categorias profissionais — Descrição de funções

Chefe de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita dirigir e explorar a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário. — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento dos salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de *controlo* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas ou atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. (Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º).

Carreira profissional. — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completarem três anos de serviço naquelas categorias.

ANEXO II

Retribuições

1 — A todos os trabalhadores, conforme a sua qualificação e classificação profissional, são asseguradas as retribuições constantes da tabela seguinte:

Nível de retribuição	Quantitativo
A	11 000\$00
B	10 500\$00
C	10 000\$00
D	8 500\$00
E	7 500\$00
F	7 250\$00
G	7 000\$00
H	6 500\$00

2 — O quadro de níveis de qualificação e retribuição é o seguinte:

Nível de qualificação	Escala	Categoria profissional	Sindicato	Nível de retribuição
Quadros superiores	1	Curador Chefe de serviços	AGR ESC	A
	2	Adjunto de curador	AGR	B
Quadros médios	1	Chefe de secção Encarregado Encarregado	AGR HOT ROD	C
	2	Subchefe de secção Encarregado de jardinagem Encarregado Encarregado de armazém	AGR AGR CCV COM	D
Profissionais qualificados	1	Professora Primeiro-escriturário Caixa	PRF ESC ESC	D
	2	Primeiro-tratador Jardineiro Caseiro Primeiro-carpinteiro Primeiro-pedreiro Primeiro-pintor Primeiro-canalizador Primeiro-serralheiro Motorista Electricista Fiel de armazém Cozinheiro/a Segundo-escriturário	AGR AGR AGR CCV CCV CCV MET MET ROD ELE COM HOT ESC	E
	3	Segundo-tratador Segundo-carpinteiro Segundo-pedreiro Segundo-pintor Segundo-canalizador Segundo-serralheiro Terceiro-escriturário	AGR CCV CCV CCV MET MET ESC	F
Profissionais semiquualificados...	1	Calceteiro Empregado de balcão Empregado de mesa Ajudante de motorista	CCV HOT HOT GAR	F
	2	Agro-jardineiro Tratador auxiliar Carroceiro Bilheteira Porteiro Guarda Contínuo Vigilante operador (comboio) Servente Preparador de cozinha	AGR AGR AGR PRT PRT PRT PRT PRT CCV HOT	G
Profissionais não qualificados...	-	Cantoneiro de limpeza Ajudante de viveiro Tratador praticante Vigilante Empregado de limpeza Lavadeira	AGR AGR AGR PRT PRT PRT	H

3 — Da aplicação dos números anteriores não poderá resultar, contudo, para o trabalhador um aumento inferior a 1000\$ sobre o salário base pago pela empresa em Junho de 1977.

4 — As diuturnidades a que algum trabalhador tenha direito em 30 de Junho de 1977 serão adicionadas à retribuição que resultar dos números anteriores.

5 — Quando o trabalhador haja sido contratado para prestação de trabalho em regime de tempo parcial, ser-lhe-á atribuída uma retribuição nos termos dos números anteriores proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

6 — Salvo para o caso de tratador praticante, o tratador maior de 18 anos que, sem experiência profissional, ingresse na empresa, poderá auferir durante um período máximo de seis meses uma retribuição inferior em 1000\$ ao nível correspondente dessa categoria.

7 — O trabalhador menor de 18 anos auferirá uma retribuição variável com a sua idade, funções e aptidões, ainda que nunca inferior ao salário mínimo nacional.

8 — O disposto neste anexo produz efeitos desde 1 de Julho de 1977, incidindo igualmente sobre subsídios de férias referentes ao ano em curso eventualmente processados antes daquela data.

Lisboa, 19 de Outubro de 1977.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Vitor Manuel Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito de Lisboa:

António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Cível de Lisboa:

Abílio Duarte Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Maria da Saúde Coelho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

José Baptista.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Janeiro de 1978, a fl. 70 do livro n.º 1, com o n.º 8, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus e Outros e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes

Área e âmbito do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
- Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
- Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;
- Associação de Indústrias de Colas, Aprestos e Produtos Similares;

- Associação dos Industriais de Cosmética;
- Associação dos Industriais de Óleos Essenciais;
- Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais;
- Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nos sindicatos que o subscrevem.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a data de distribuição do *Boletim do Ministério do Trabalho* em que for publicado e será válido por

períodos de dezoito meses, até que qualquer das partes o denuncie nos termos do número seguinte.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser apresentado à parte contrária, com uma antecedência máxima de noventa dias e mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos seus períodos de vigência, sem prejuízo de disposições legais imperativas.

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

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

5 — As tabelas salariais constantes do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 1977.

Porém, os efeitos reflexos das novas tabelas noutros institutos não se produzirão retroactivamente.

Cláusula 3.ª

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são obrigatoriamente classificados numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste CCT.

Cláusula 4.ª

(Condições gerais de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas em anexo terão de obedecer estritamente ao exposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, bem como:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações escolares mínimas legais;
- c) Robustez física comprovada por exame médico, nos termos legais.

Cláusula 5.ª

(Admissão)

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria profissional, é feita a título experimental nos primeiros sessenta dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer compensação ou indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade patronal a avisar o trabalhador do despedimento com a antecedência mínima de sete dias, considerando-se nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Se a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, pagará a

título de indemnização a importância correspondente a um mês de vencimento.

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

4 — No acto da admissão deverão, pelo menos, a categoria profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento escrito a que o trabalhador deverá dar o seu acordo também por escrito.

Cláusula 6.ª

(Readmissão)

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador readmitido para a mesma categoria ou classe não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

3 — O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 7.ª

(Transferência do local de trabalho)

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta serviço.

2 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Se a transferência a que se refere o número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e inerentes a esta.

4 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização de um mês de remuneração por cada ano ou fracção, com um mínimo de três meses, se da transferência resultarem também prejuízos morais e sociais.

Cláusula 8.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à entidade patronal, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este último um aviso prévio de dez dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de dois meses por cada ano de serviço.

Para efeitos deste número a fracção do 1.º ano superior a seis meses conta-se sempre como ano completo de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de vinte dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data de admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, de nível profissional semelhante, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.ª

(Quadros de pessoal)

1 — As empresas obrigam-se a cumprir em matéria de quadros de pessoal o disposto na legislação vigente.

2 — Todas as empresas são obrigadas a afixar, durante um prazo de quinze dias, um exemplar do quadro de pessoal referido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 10.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, 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 lhes sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar atestados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores quando por estes solicitados, onde constem, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções

de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes, o tempo necessário à prestação de provas de exame;
- h) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- i) Entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional e classe, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

No caso de pagamento por transferência bancária, os elementos referidos no número anterior serão fornecidos ao trabalhador semestralmente ou sempre que haja alteração.

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

- j) Fazer a respectiva cobrança da quota sindical e enviá-la ao sindicato respectivo, desde que haja acordo do trabalhador e se outro não for o regime que vier a ser consagrado legalmente.

Cláusula 11.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei, no presente contrato e no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e 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 profissionalmente tenham de contactar, não praticando propositadamente ou por negligência qualquer acto que prejudique a entidade patronal;

- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Guardar segredo profissional;
- i) Cumprir pontualmente o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais;
- j) Dedicar-se exclusivamente ao exercício das suas funções dentro das horas de serviço;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o trabalho de profissionais ausentes para cuja substituição tenham sido designados.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas de instrução dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da sua competência.

Cláusula 12.ª

(Horário de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas por cinco ou seis dias, salvo quando a generalidade dos trabalhadores da laboração da empresa estiver a praticar, por acordo com esta, período normal de trabalho semanal inferior, caso em que se aplicará este.

3 — O disposto na parte final do número anterior não se aplicará quando possa implicar redução do tempo de laboração da empresa, mas, neste caso, o período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder as quarenta e cinco horas semanais estabelecidas na primeira parte do mesmo número.

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho.

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

6 — Sempre que seja autorizada nos termos da lei a redução ou dispensa do intervalo definido no número anterior, o trabalho, por esse facto efectivamente prestado durante o mesmo intervalo, será considerado para o cômputo da duração normal do trabalho diário.

7 — Sempre que, por conveniência da empresa, o horário de trabalho tenha de estabelecer intervalo de descanso inferior a uma hora, o trabalhador tem direito ao pagamento do trabalho no período de diferença para essa hora com um acréscimo de 60 % sobre a remuneração normal desse período.

8 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 13.ª

(Trabalho por turnos)

1 — O período normal de trabalho semanal será, em média anual, de quarenta e cinco horas, para os trabalhadores em regime de folga fixa (laboração não contínua), salvo quando para a generalidade dos trabalhadores da laboração da empresa estiver a ser praticado, por acordo com esta, período normal de trabalho semanal inferior. Neste caso, o período normal de trabalho semanal médio dos trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ultrapassar no período de um ano o período normal de trabalho semanal dos referidos trabalhadores de laboração.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala de turnos, por forma a obter-se a referida média semanal de quarenta e cinco horas de trabalho ou a que resultar da aplicação da segunda parte do número anterior.

3 — O período normal de trabalho semanal será em média anual de quarenta e duas horas para os trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno em regime de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de os dias de descanso semanal serem distribuídos de molde a em cada ano todos os trabalhadores terem pelo menos treze dias de descanso que coincidam com o domingo.

5 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

6 — Os turnos serão organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

7 — Em regime de turnos, o período normal de trabalho diário de cada turno é ininterrupto, mas será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomarem uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho, para o que disporão de um período de tempo, que pode ou não ser contínuo, consoante as exigências momentâneas do serviço, não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de serviço.

8 — As escalas de turnos rotativas só poderão prever mudanças de turnos após um dia de descanso considerado das 0 às 24 horas.

Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — A entidade patronal obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual normal dos turnos de acordo com o exposto no n.º 6 desta cláusula.

Qualquer alteração será igualmente afixada logo que ocorrer.

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 14.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas.

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

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, que inclui a retribuição especial de trabalho nocturno.

4 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 15.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal)

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

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dias de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago pelo dobro da retribuição normal, além da retribuição mensal.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho, quando este seja de cinco dias, ou o termo do período normal do sexto dia, quando o período semanal seja de seis dias, e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal é considerado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 16.ª

(Feriados)

Para além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, se existir, ou o da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.ª

(Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e 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 por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas da tabela constante do anexo I.

Cláusula 18.ª

(Subsídios de turno)

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos profissionais abrangidos por este contrato que trabalham ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 15 % da remuneração base efectiva no caso do trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da remuneração base efectiva no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos;
- c) 30 % da remuneração base efectiva no caso de trabalho prestado em regime de três turnos de laboração contínua.

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 tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

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

Cláusula 19.^a

(Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local para estes tomarem as suas refeições, condigno, adequado e aseado, com mesas e cadeiras suficientes.

2 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a participar, por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, com uma quantia em dinheiro para efeitos de subsídio de alimentação, cujo montante será fixado da forma seguinte:

Empresas até cinquenta trabalhadores — 30\$;
Empresas com mais de cinquenta trabalhadores — 35\$.

O subsídio será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

3 — No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina ou refeitório e não fornecerem gratuitamente a refeição, será deduzido ao custo desta o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do n.º 2, salvo se situação mais favorável estiver a ser praticada.

A refeição será constituída, pelo menos, por sopa, pão, fruta ou doce e um prato, que incluirá obrigatoriamente peixe ou carne. Deverá ainda existir um prato de dieta.

Cláusula 20.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

3 — Este subsídio será pago entre os dias 15 e 20 de Dezembro.

Cláusula 21.^a

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

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

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

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar o período de férias, do qual dará conhecimento ao profissional com antecedência nunca inferior a um mês.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois períodos.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição mensal.

Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 3 da cláusula 21.^a, em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 23.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem retribuição, contando-se este tempo para a antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — 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 24.^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 25.^a

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

Cláusula 27.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

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

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

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

Cláusula 28.ª

(Efeitos das faltas)

As consequências das faltas justificadas ou injustificadas são as previstas na lei.

Cláusula 29.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 30.ª

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção quer omissão, doloso ou culposos, que viole os principais direitos e garantias consignados neste contrato, na lei ou em regulamento interno da empresa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar da data em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 31.ª

(Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 32.ª

(Processo disciplinar)

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O processo disciplinar deve obedecer ao prescrito na lei sobre a matéria.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 33.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) Multa;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

3 — As sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1, bem como os motivos que as determinaram, serão comunicadas ao Sindicato por escrito no prazo de dez dias.

Cláusula 34.ª

(Alteração da 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 exercçam a sua actividade.

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 reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para o efeito 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 directo aos trabalhadores 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 35.ª

(Deslocações; princípio geral)

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

Cláusula 36.ª

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações para efeito do disposto nesta cláusula as que permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere o número anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo

porém ser deduzido o subsídio de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;

- c) Ao pagamento de 4\$ por cada quilómetro percorrido quando o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio.

Cláusula 37.ª

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) A retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação, até aos limites de:

Almoço ou jantar	100\$00
Dormida com pequeno-almoço	220\$00
Diária completa	400\$00

Cláusula 38.ª

(Cobertura dos riscos de doença)

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

Cláusula 39.ª

(Segurança no trabalho)

1 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições legais em vigor.

2 — O equipamento individual deverá respeitar o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 40.ª

(Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

2 — 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.

Cláusula 41.^a

(Manutenção de regalias)

1 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar baixa de categoria, de retribuição e do quantitativo em dinheiro do subsídio de turno auferido por cada trabalhador à data da entrada em vigor deste CCT, por força da regulamentação anterior.

2 — O presente CCT considera-se, nos termos da lei, globalmente mais favorável do que o publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22/75, com as alterações publicadas no *Boletim*, n.º 10/76.

Cláusula 42.^a

(Níveis de qualificação)

Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 49-A/77, o enquadramento das profissões em níveis de qualificação é o constante do anexo II.

Lisboa, 5 de Agosto de 1977.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Indústrias de Colas, Aprestos e Produtos Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Óleos Essenciais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Categorias profissionais e retribuições mínimas mensais

1 — Fogueiro de 1. ^a classe	9 050\$00
Fogueiro de 2. ^a classe	8 550\$00
Fogueiro de 3. ^a classe	8 050\$00

Chegadores (ajudantes ou aprendizes):

3.º ano de serviço	7 500\$00
2.º ano de serviço	7 100\$00
1.º ano de serviço	6 700\$00

2 — Os trabalhadores que exerçam as funções de encarregado terão uma remuneração de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros o número de três profissionais com esta categoria.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Fogueiro de 1.^a classe — 4.3 — Profissionais qualificados.

Fogueiro de 2.^a classe — 5 — Profissionais semiquali-
ficados.

Fogueiro de 3.^a classe — 6 — Profissionais não quali-
ficados.

Chegador do 3.º ano — X.4.31 — Praticante qualifi-
cado — Produção.

Chegador do 2.º ano — X.5.1	} Praticante semiqua- lificado — Produ- ção.
Chegador do 1.º ano — X.5.1	

Em 7 de Novembro de 1977, as associações patronais subscritoras do CCT dos fogueiros, que neste momento aguarda publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e os sindicatos subscritores deste mesmo CCT acordam em alterar parcialmente o anexo II, que passa a ter a seguinte redacção:

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Fogueiro de 1.^a classe — 4.3 — Profissionais qualifi-
cados.

Fogueiro de 2.^a classe — 5 — Profissionais semiquali-
ficados.

Fogueiro de 3.^a classe — 5 — Profissionais semiquali-
ficados.

Chegador do 3.º ano — X.4.31 — Praticante qualifi-
cado — Produção.

Chegador do 2.º ano — X.5.1	} Praticante semiqua- lificado — Produ- ção.
Chegador do 1.º ano — X.5.1	

Pelos Sindicatos:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Associações Patronais:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Janeiro de 1978, a fl. 69 do livro n.º 1, com o n.º 9, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

Aos três dias do mês de Maio de 1977, reuniram-se na sede da TAP, edifício n.º 25, Aeroporto de Lisboa, o conselho de gerência desta empresa e a comissão sindical mandatada para a discussão do Regulamento de Facilidades de Passagens a que alude a cláusula 54.ª, n.º 1, alínea h), do ACT/TAP, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975.

Acordaram as partes em dar por concluída a negociação do referido Regulamento, o qual se junta em anexo a esta acta.

A área, âmbito de aplicação, prazo de vigência e processo de denúncia são os constantes das cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª e 4.ª do mesmo ACT.

Para constar se lavrou a presente acta, que, lida e achada conforme, vai ser assinada pelas partes outorgantes.

O Conselho de Gerência:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Comissão Sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Agentes Aduaneiros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

João Moreira dos Santos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa:

Carlos Alberto Ramos Miranda.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

José Carlos Cardoso da Silva Costa.

Regulamento de Facilidades de Passagens

1 — Condições gerais

1.1 — Concessões e finalidade:

O presente Regulamento, elaborado nos termos da cláusula 54.ª, n.º 1, alínea h), do ACT e ao abrigo da Resolução n.º 200 da IATA, disciplina a concessão de facilidades de passagens nas linhas TAP (excepto TAP Regional), traduzidas na emissão de bilhetes gratuitos ou com redução de tarifas.

As passagens concedidas são pessoais e intransmissíveis e destinam-se a viagens por motivos familiares, de saúde, estudo, turismo e recreio, não sendo permitido utilizar tais passagens com fins comerciais ou de algum modo lucrativos, ou a favor de terceiros.

As concessões são referidas a cada ano civil.

1.2 — Classe utilizável:

1.2.1 — A concessão de passagens é feita em classe turística, sem prejuízo do disposto em 1.2.2.

1.2.2 — Os beneficiários de bilhetes ID 50 poderão optar por bilhetes em 1.ª classe, mediante pagamento da diferença de preço, desde que haja disponibilidade de lugares.

1.3 — Percurso:

Os bilhetes concedidos reportam-se a um só percurso, definindo-se este como um trajecto com o máximo de três *stopovers* voluntários (em viagens de ida e volta), excluídas a ligação ou ligações necessárias entre o local de trabalho e a escala (Portugal continental) da partida e chegada do voo pretendido.

Considera-se *stopover* voluntário qualquer ponto intermédio da viagem (exceptuados os percursos em linhas de outras companhias) em que o utente do bilhete permaneça por sua livre vontade.

Não são permitidas passagens em trânsito pelo ponto de origem da viagem.

1.4 — Reserva de lugares:

1.4.1 — *Prazo*. — Os pedidos de reserva de lugar para viagens totalmente gratuitas só serão aceites com a antecedência máxima de quinze dias e de oito dias, respectivamente para o longo e para o pequeno e médio curso, e desde que não ultrapassem quinze lugares por voo, ficando sempre os excedentes deste número condicionados à existência de lugares no momento do embarque.

A não observância destes condicionalismos implicará:

- a) O cancelamento da viagem para a qual a reserva foi solicitada;
- b) Procedimento disciplinar contra o solicitante e contra o aceitante da reserva.

1.4.2 — *Reconfirmação*. — Os utentes de bilhetes com reserva de lugar deverão proceder à sua reconfirmação para a viagem de regresso (ou continuação da viagem) na delegação da TAP com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência, no caso de viagens dentro da Europa, e de setenta e duas horas, tratando-se de outras viagens.

Cessa a obrigatoriedade de reconfirmação nos casos em que o tempo de estadia no local de destino (ou trânsito) seja inferior aos prazos acima estipulados.

1.4.3 — *Cancelamento*. — Sempre que pretendam alterar a data inicialmente prevista para a realização da viagens com reserva de lugar já confirmada, deverão os beneficiários proceder ao seu cancelamento com observância dos prazos fixados em 1.4.2, conforme se trate de viagens dentro da Europa ou intercontinentais, salvo caso de força maior.

Nos casos em que o tempo de estadia no destino ou em trânsito seja inferior aos referidos prazos, o beneficiário deverá assegurar o cancelamento da reserva com a máxima antecedência possível.

1.5 — Conversão de bilhetes:

Os bilhetes emitidos sem reserva poderão ser convertidos em bilhetes com reserva, sem prejuízo do disposto em 1.4.1, com a antecedência mínima de doze horas em relação ao voo e pagamento da diferença de tarifa, quando seja caso disso.

1.6 — Prioridades:

Quando a disponibilidade de lugares não permitir o embarque de todos os possuidores de bilhetes sem re-

serva de lugar, observar-se-á a seguinte ordem de prioridades:

- 1.º Os que efectuam a viagem de regresso;
- 2.º Os que se encontram em trânsito;
- 3.º Os que se encontram em correspondência;
- 4.º Os possuidores de bilhetes de tarifa mais elevada;
- 5.º Os que iniciam a viagem.

Em caso de igualdade de condições, preferir-se-ão os trabalhadores viajando com o seu agregado familiar e, dentre estes, os acompanhados de familiares de menor idade.

Subsistindo a igualdade, atender-se-á à ordem de apresentação no aeroporto.

Não pode, em caso algum, um bilhete emitido sem reserva e convertido nos termos referidos em 1.5 vir a preferir um bilhete emitido com reserva em data anterior, ainda que seja gratuito.

1.7 — Validade dos bilhetes:

Os bilhetes emitidos ao abrigo do presente Regulamento têm a mesma validade dos bilhetes dos passageiros normais, com as seguintes limitações:

- a) Deverão ser utilizados (viagem completa) o mais tardar até 31 de Março do ano seguinte àquele a que as facilidades se reportam, sem prejuízo do disposto em 2.6.2;
- b) Perdem a validade com a cessação do contrato de trabalho.

1.8 — Facilidades de passagens em outras companhias:

Para além das facilidades previstas neste Regulamento, os beneficiários podem usufruir de facilidades eventualmente concedidas por outras companhias, desde que:

- a) Os pedidos sejam efectuados através dos serviços competentes da TAP;
- b) Os pedidos se refiram a percursos em que a TAP não opere.

Constituirá encargo do beneficiário o custo da aquisição do bilhete determinado pela companhia emissora.

1.9 — Significado dos símbolos utilizados:

ID00 — bilhete com desconto de 100 %.

ID50 — bilhete com desconto de 50 %.

IDF — bilhete com pagamento de sobretaxa fixa.

R1 — bilhete com reserva de lugar.

R2 — bilhete sem reserva de lugar.

n — número ilimitado de bilhetes.

A tarifa a considerar para efeitos destes descontos é a «tarifa normal» ou a «tarifa de excursão», quando esta seja aplicável ao voo pretendido.

1.10 — Bilhetes IDF:

As sobretaxas aplicáveis (viagens de ida e volta) são as seguintes:

Portugal continental — 50\$;

Médio curso:

Madrid, Açores e Madeira — 200\$.

Restantes casos — 400\$.

Longo curso — 650\$.

Nas viagens de longo curso envolvendo mais do que um continente (excluída a base) a sobretaxa a pagar será acrescida de 50 % por cada continente escalado a mais.

2 — Facilidades concedidas

2.1 — Beneficiários:

São beneficiários das facilidades de passagens:

- a) Os trabalhadores da TAP;
- b) Os reformados;
- c) Os familiares e dependentes de uns e outros adiante especificados.

A concessão de facilidades aos familiares e dependentes apenas poderá ser feita a pedido e por intermédio dos trabalhadores e reformados, podendo os serviços competentes da TAP, sempre que o julguem conveniente, exigir prova bastante do parentesco e/ou dependência.

2.2 — Trabalhadores:

Aos trabalhadores da TAP são concedidas as seguintes facilidades de passagens:

2.2.1 — Com um ano completo de serviço:

- 1 ID00 R1.
- n IDF R2.
- n ID50 R1.

2.2.2 — Com dez anos completos de serviço:

- 1 ID00 R1.
- 1 ID00 R2.
- n IDF R2.
- n ID50 R1.

2.2.3 — Com vinte anos completos de serviço:

- 1 ID00 R1.
- 2 ID00 R2.
- n IDF R2.
- n ID50 R1.

2.2.4 — Não cumulação. — Os trabalhadores que sejam familiares de outros trabalhadores, assim como os familiares ou dependentes que o sejam simultaneamente de mais que um trabalhador, não poderão cumular facilidades que lhes adviriam, separadamente, dessa dupla relação, assistindo-lhes, porém, a faculdade de optarem pelo regime mais favorável.

A cumulação é permitida, todavia, no caso de filhos de dois trabalhadores que estejam separados judicialmente de pessoas e bens.

2.3 — Reformados:

Aos trabalhadores na situação de reforma são concedidas as mesmas facilidades de que usufruíam se continuassem ao serviço da TAP.

2.4 — Familiares:

2.4.1 — *Cônjuge e filhos a cargo.* — São concedidas aos cônjuges e filhos (incluindo enteados) menores de 25 anos a cargo do trabalhador (ou reformado) as mesmas facilidades de passagens de que beneficia o próprio trabalhador (ou reformado).

Para efeitos deste Regulamento, considera-se como cônjuge:

- a) A pessoa ligada por casamento ao trabalhador (ou reformado) e não separada judicialmente de pessoas e bens;
- b) A pessoa que viva maritalmente com o trabalhador (ou reformado) em permanente comunhão de mesa e habitação há, pelo menos, dois anos, podendo a TAP exigir prova idónea desta situação, bem como (quando o trabalhador seja casado) de que existe separação de facto.

2.4.2 — *Outros familiares.* — São concedidos n ID50 R2 aos seguintes familiares do trabalhador:

- a) Filhos ou enteados maiores de 25 anos ou menores dessa idade que não estejam a cargo do trabalhador;
- b) Pais;
- c) Irmãos;
- d) Padrastos e madrastas.

2.5 — Dependentes:

São concedidas aos dependentes que vivam, pelo menos, há um ano em permanente comunhão de mesa e habitação com o trabalhador (ou reformado) e na sua dependência económica total, as mesmas facilidades atribuídas em 2.4.2.

Não são abrangidos por esta disposição aqueles cuja dependência económica resulte do pagamento de serviços prestados.

2.6 — Casos especiais:

2.6.1 — *Casamento.* — Será concedido aos trabalhadores que hajam requerido licença para casamento ao abrigo da cláusula 106.^a, alínea c), do ACT, um ID00 R1 para si e seu cônjuge, a utilizar (início da viagem) durante o período da referida licença.

2.6.2 — *Alteração da época de férias.* — Quando os trabalhadores não tenham gozado, por conveniência da TAP, as suas férias ou parte delas durante o ano civil em que se vencem, serão transferidas para o ano seguinte e utilizadas (início da viagem) no período de gozo das férias em falta as facilidades de passagens que, por aquele motivo, não puderam usufruir no ano anterior.

2.6.3 — *Militares.* — Aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar obrigatório será concedido um bilhete ID00 R1 dentro do País.

2.6.4 — *Requisitados.* — Os trabalhadores requisitados pelo Governo, nos termos da legislação aplicável, manterão, assim como os seus familiares e dependentes, os benefícios consignados neste regulamento.

3 — Deveres e sanções

3.1 — A concessão de facilidades de passagens assenta na confiança. A TAP reserva-se, porém, o direito de efectuar o *contrôle* da sua utilização pelos beneficiários.

3.2 — Os beneficiários devem observar o disposto neste regulamento, bem como comportar-se civicamente a bordo ou nos aeroportos durante a utilização das facilidades concedidas.

3.3 — A utilização indevida das facilidades, bem como qualquer outra infracção ao presente regulamento, determina o cancelamento de quaisquer facilidades de passagens durante o prazo mínimo de um ano (conforme a gravidade da infracção), contado a partir da data em que a infracção tenha sido apurada pelos serviços competentes da empresa.

3.4 — A sanção prevista em 3.3 é aplicada exclusivamente ao infractor, excepto quando cometida pelo trabalhador ou reformado, em que será extensiva aos respectivos familiares e dependentes.

4 — Suspensão das facilidades

4.1 — Será suspensa a concessão de facilidades de passagens durante o período de licença sem retribuição ou outra situação de suspensão do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto em 2.6.3.

4.2 — A suspensão é extensiva aos familiares e dependentes do trabalhador.

5 — Disposições finais e transitórias

5.1 — *Procedimentos administrativos:*

Os procedimentos administrativos necessários para a boa execução deste Regulamento são regulamentados pelos serviços competentes da empresa.

5.2 — *Extensão ou restrição de facilidades.* — É da responsabilidade do conselho de gerência da TAP:

- a) Conceder facilidades de passagens para além das estabelecidas neste Regulamento, do facto dando conhecimento à comissão sindical;
- b) Restringir os períodos de utilização dos bilhetes com reserva de lugar, em casos especiais ou quando os interesses da empresa o aconselhem, do facto dando conhecimento à comissão sindical.

5.3 — *Revogação e vigência:*

5.3.1 — O presente Regulamento entra em vigor quinze dias após a sua assinatura por ambas as partes e revoga todas as normas ou práticas anteriores que o contrariem.

5.3.2 — Até 31 de Dezembro de 1977 são mantidas as facilidades especiais concedidas ao pessoal de chefia pela regulamentação agora revogada, sem prejuízo do disposto em 5.2.

Depositado em 4 de Janeiro de 1978, a fl. 70 do livro n.º 7, com o n.º 11, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e os sind. representativos
do seu pessoal — Rectificação**

Por ter sido publicado com incorrecção no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1977, o grupo 11 do anexo III do ACT em epígrafe, a seguir se procede à publicação da sua rectificação:

Na enumeração de categorias que se encontra no referido grupo 11, onde se lê: «oficial electricista com mais de três anos», deve ler-se: «oficial electricista com menos de três anos».

**Acordo de adesão entre o Sind. dos Trab. das Ind. Químicas do Centro
e Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e a Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares,
S. A. R. L. — Acta — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977, o título referente ao texto mencionado em epígrafe, novamente se procede à sua publicação, como segue:

Acordo colectivo de trabalho entre o Sind. dos Trab. das Ind. Químicas do Centro e Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e a Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A. R. L. — Acta.