

BOLETIM

ANO XLII • 29 DE JUNHO DE 1975 • N.º 24

MINISTÉRIO DO TRABALHO

BOLETIM

ANO XLII • 29 DE JUNHO DE 1975 • N.º 24

MINISTÉRIO DO TRABALHO

LEGISLAÇÃO

GARANTIA, COM DETERMINADAS EXCEPÇÕES, DE UMA REMUNERAÇÃO DE MONTANTE MEN- SAL NÃO INFERIOR A 4000\$ A TODOS OS TRA- BALHADORES POR CONTA DE OUTREM

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 292/75

de 16 de Junho

A caminho de um socialismo português, há que repensar e reestruturar a dinâmica das relações de trabalho. Em ordem, antes de mais, à valorização do próprio trabalho, como factor político de crescente projecção e influência.

Está na ordem do dia a batalha da produção, que passa pela mobilização dos trabalhadores para as grandes tarefas da reconstrução do País.

Medidas de justiça laboral dirigidas nomeadamente à correcção das distorções salariais próprias da economia capitalista e à disciplina da contratação individual e colectiva, passando por um esquema de regalias sociais não discriminatórias, para além do seu valor intrínseco, constituem o melhor estímulo ao empenhamento dos trabalhadores na melhoria do rendimento nacional e na equidade da sua distribuição.

Com metas já definidas pelo Conselho Superior da Revolução, há que tentar uma aproximação delas sem recuo, ainda que contemporizando transitoriamente com situação e dificuldades de conjuntura.

Nesse contexto se insere o presente diploma, que, sendo um passo em frente, não é ainda a caminhada. Mas não seria razoável que se adiassem medidas, que podem ser tomadas desde já, com base na consideração de que constituem apenas a parte de um todo que seria impossível accionar neste momento.

Entretanto, vai-se atendendo à situação em que se encontram as camadas mais desfavorecidas da classe trabalhadora, quanto a salários e férias, corrigindo distorções e eliminando disparidades. Estabelece-se o congelamento, necessariamente temporário em tempo de inflação, dos ordenados superiores a 12 000\$. Eleva-se para 4000\$ o salário mínimo nacional. Fixa-se um tecto salarial à remuneração do trabalho, em termos que hão-de ser regulamentados. Optou-se pelo valor da ordem do que ganham os Ministros do Governo, assim se estendendo a todas as empresas um limite que já vigora para as empresas públicas. O leque salarial herdado do fascismo, de amplitude sem limite, fica assim, e desde já, reduzido a um ângulo que começa a não envergonhar.

Com ser relativamente mais limitado, não deixa, contudo, de continuar a possibilitar desvios chocantes do princípio de que a trabalho igual deve, tanto quanto possível, corresponder salário igual. Reconhecem-se sem esforço manchas degradadas e sectores privilegiados que há que reconduzir a termos de mais equilibrada justiça salarial. Lá chegaremos.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I

Salários

Artigo 1.º — 1. A todos os trabalhadores por conta de outrem é garantida uma remuneração de montante mensal não inferior a 4000\$, com efeitos a partir de 1 de Junho de 1975, ressalvadas as situações previstas no artigo 2.º

2. A remuneração indicada no número anterior não abrange quaisquer subsídios, gratificações ou prémios, e entende-se como referente a trabalho em tempo completo.

3. Para aplicação do disposto no n.º 1, a remuneração dos trabalhadores em regime de tempo parcial, ou pagos à quinzena, à semana ou ao dia, será calculada multiplicando o valor da remuneração horária pelo número de horas mensais, quinzenais, semanais ou diárias de serviço prestado.

4. O valor da remuneração horária garantida calcula-se pela fórmula $\frac{4000\$ \times 12}{52 \times n}$, sendo n o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Art. 2.º — 1. Não se aplica o disposto no artigo anterior:

- a) Aos funcionários públicos e administrativos, cuja situação será contemplada em diploma próprio;
- b) Aos trabalhadores rurais e empregados domésticos, que ficarão sujeitos a legislação especial;
- c) Aos menores de 20 anos, sem prejuízo do princípio de que, na mesma empresa, a trabalho igual deve corresponder salário igual;
- d) Às empresas com dez ou menos trabalhadores, quando se verifique a inviabilidade económica da remuneração prevista no artigo 1.º

2. A competência para a apreciação das situações previstas na alínea d) do número anterior cabe ao Ministério do Trabalho e ao Ministério responsável pelo sector de actividade em que se integrem as empresas interessadas.

3. Nas empresas de qualquer dimensão em que se tenha verificado intervenção ou assistência do Estado, designadamente nos termos do Decreto-Lei n.º 660/74, de 25 de Novembro, o Ministro responsável pelo sector de actividades em que se integram as mesmas empresas e o Ministro do Trabalho definirão, por despacho conjunto, as condições de aplicabilidade do

disposto no artigo 1.º, tendo em conta a situação económico-financeira dessas unidades produtivas.

4. O Governo poderá designar sectores ou áreas geográficas em crise, o que implicará a inaplicabilidade temporária da remuneração mínima garantida pelo artigo 1.º, a adopção de medidas de recuperação ou reconversão económica e as formas de intervenção ou assistência que as circunstâncias aconselharem.

5. Nas situações a que se refere o número anterior, o Ministro do Trabalho e o Ministro responsável pelo sector económico ou pela área de actividade em causa definirão, por portaria conjunta, as regras a observar no tocante à determinação dos salários e outras condições de trabalho.

Art. 3.º — 1. Todas as remunerações iguais ou superiores a 12 000\$ mensais não poderão ser alteradas antes de 31 de Dezembro de 1975.

2. Considera-se violação ao congelamento estabelecido no número anterior a atribuição de eficácia retroactiva às cláusulas salariais negociadas ou publicadas após a data ali mencionada.

3. O disposto no n.º 1 aplica-se aos vencimentos e a todas as outras formas de remuneração de administradores, gerentes, directores ou membros dos órgãos sociais ou similares de quaisquer sociedades ou empresas, privadas ou públicas.

4. Não poderão ser aumentados os quantitativos dos prémios, gratificações e outras formas de retribuição percebidas por aqueles que auferam as remunerações previstas no n.º 1.

5. Com ressalva do disposto nos números anteriores, o âmbito de aplicação da regra de congelamento estabelecida neste artigo corresponde ao da remuneração mínima garantida pelo artigo 1.º

Art. 4.º É fixado em 48 900\$ por mês o salário máximo nacional de quaisquer trabalhadores ao serviço de empresas públicas ou privadas e das nacionalizadas, para vigorar nos termos e com as excepções que vierem a ser regulamentados dentro de prazo não superior a trinta dias e a partir da data da entrada em vigor do diploma regulamentar.

Art. 5.º — 1. Os instrumentos de regulamentação colectiva, em qualquer modalidade, e os contratos individuais de trabalho só poderão estabelecer, como contrapartida do trabalho prestado, a retribuição a pagar regularmente em cada mês, quinzena, semana ou dia de serviço efectivo.

2. Exceptuam-se ao disposto no número anterior, exclusivamente, o subsídio de férias e o subsídio de Natal, desde que não exceda, qualquer deles, a importância correspondente, nos termos daquele preceito, a um mês de retribuição.

Art. 6.º Serão nulas, na parte correspondente, as cláusulas que infringjam o disposto no artigo anterior.

Art. 7.º As regras constantes dos artigos anteriores não prejudicam a validade dos contratos em vigor, mas as importâncias nestes fixadas, que excedam os limites estabelecidos pelo artigo 5.º, serão integradas, por fracções iguais, nas prestações previstas no mesmo artigo.

Art. 8.º — 1. As entidades patronais que violarem o estabelecido no artigo anterior incorrem na aplicação

de multas de montante equivalente ao dobro da prestação irregularmente paga.

2. O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Art. 9.º É obrigatória, em todas as empresas com trabalhadores ao seu serviço, a afixação do quadro de pessoal, com as correspondentes remunerações, em local bem visível das instalações ou estabelecimento em que se exerça a sua actividade.

CAPÍTULO II

Contratação colectiva

Art. 10.º — 1. Até 31 de Dezembro de 1975, será publicado um diploma regulador das relações colectivas de trabalho.

2. Enquanto não for publicado o diploma referido no número anterior, a contratação colectiva obedecerá às disposições constantes dos artigos seguintes.

Art. 11.º — 1. Deverá ser remetida ao Ministério do Trabalho cópia de qualquer proposta de convenção colectiva de trabalho em curso ou que seja apresentada à entidade destinatária após a entrada em vigor deste diploma.

2. Deverá ser igualmente dado conhecimento ao Ministério do Trabalho do teor das contrapropostas que a entidade destinatária formule.

Art. 12.º O Ministério do Trabalho poderá fornecer às partes um ou mais projectos de solução do conflito, nomeadamente no respeitante a retribuições e categorias profissionais, e promover outras diligências adequadas à resolução do diferendo.

Art. 13.º — 1. Por acordo das partes, poderá ser constituída uma comissão arbitral para solucionar o conflito.

2. A comissão será sempre presidida por um delegado do Governo e deverá deliberar no prazo máximo de vinte dias.

3. O recurso à arbitragem implica o compromisso de aceitação da decisão arbitral como solução definitiva do conflito.

Art. 14.º — 1. Quer as propostas e contrapropostas, quer os projectos de solução apresentados pelo Ministério do Trabalho, quer as negociações entre as partes, quer as decisões arbitrais, deverão, em qualquer caso, dar a primazia à determinação do montante global a afectar ao acréscimo de retribuições, em função da capacidade económica das empresas ou sectores de actividade e do aumento do custo de vida.

2. O montante global destinado à actualização de retribuições constará obrigatoriamente de cláusula própria de cada instrumento de regulamentação colectiva, sem o que será denegada a sua publicação, nos termos do artigo 16.º

3. Esgotadas as possibilidades de acordo quanto à fixação do montante global referido neste artigo, poderá o Ministério do Trabalho, ouvido o Conselho Económico, estabelecê-lo, a título definitivo, de harmonia com os critérios indicados no n.º 1 e com as exigências da economia nacional.

4. O montante referido no n.º 1 não poderá, em caso algum, exceder o resultante de limites fixados ou critérios estabelecidos pelo Governo, genericamente ou por sectores de actividade.

5. No caso de fixação pela via referida no n.º 3, serão nulas e de nenhum efeito as cláusulas através das quais esse limite seja excedido, havendo lugar às consequências previstas no artigo 16.º

6. Na distribuição do montante global de aumento não poderão ser fixadas novas remunerações acima de 12 000\$.

7. Tanto no cálculo a que se refere o n.º 1 como na determinação de retribuições por categorias, nomeadamente para aplicação do limite de 12 000\$ fixado no n.º 6, serão computadas, para além do salário base, todas as quantias pagas pela entidade patronal ao trabalhador, excepto as que directamente correspondam a deslocações em serviço.

8. Determinado o montante global referido no n.º 1, os critérios da sua distribuição pelos trabalhadores só serão objecto de mediação ou arbitragem se os interessados se não puserem de acordo, dentro de prazo previamente acordado, ou fixado, se for caso disso, pelo Ministério do Trabalho, acerca da forma como essa distribuição deva ser feita.

Art. 15.º — 1. É vedada a atribuição de eficácia retroactiva, para data anterior à da apresentação da proposta de convenção, a qualquer das suas cláusulas.

2. É igualmente proibida a fixação de acréscimos salariais diferidos para data posterior a 31 de Dezembro de 1975.

3. O prazo mínimo de vigência das convenções colectivas é fixado em um ano.

Art. 16.º — 1. As cláusulas das convenções colectivas de trabalho na parte em que violem o disposto neste diploma são nulas e de nenhum efeito, podendo ser denegada, com esse fundamento, a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

2. A publicação de cláusulas nulas não implica que a sua ilegalidade fique sanada, permanecendo assim a improcedência de quaisquer pretensões individuais que nelas se fundamentem.

3. A nulidade das cláusulas não prejudica a sua redução, nos termos do artigo 292.º do Código Civil.

4. As normas do presente capítulo aplicam-se a todos os processos de contratação colectiva a nível de empresa, dependendo a eficácia e validade dos acordos a esse nível celebrados de prévia publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Art. 17.º — 1. O disposto neste capítulo aplica-se igualmente aos processos de contratação colectiva pendentes.

2. Porém, nos processos de contratação em que já tenha havido ou esteja em curso a mediação do Ministério do Trabalho, o Governo poderá autorizar a não aplicação de todas ou algumas das normas deste capítulo que estabelecem limites ao objecto da contratação.

CAPÍTULO III

Férias e feriados

Art. 18.º — 1. É assegurado aos trabalhadores por conta de outrem o mínimo de quinze dias consecutivos de férias remuneradas.

2. Em caso algum poderão ser atribuídas a qualquer trabalhador férias de duração superior a trinta dias, incluindo domingos e feriados iniciais, intermédios ou finais, mesmo se gozadas interpoladamente.

3. Os trabalhadores abrangidos por este artigo têm direito a um subsídio de férias equivalente ao da remuneração do respectivo período de férias.

Art. 19.º Nas empresas públicas e nacionalizadas, bem como nas empresas privadas, apenas poderão ser observados, a título de feriados, além do feriado municipal da localidade, os legalmente obrigatórios, a Sexta-Feira Santa ou a segunda-feira posterior ao domingo de Páscoa e o dia 24 de Dezembro.

Art. 20.º — 1. O disposto no artigo 18.º não se aplica ao trabalho rural, ao serviço doméstico, ao trabalho portuário e ao trabalho de bordo, que serão regidos por legislação especial.

2. Os trabalhadores eventuais e sazonais têm direito a um dia de férias remuneradas por cada mês completo de serviço.

CAPÍTULO IV

Despedimentos

Art. 21.º Fica suspensa, pelo prazo de trinta dias, a faculdade de fazer cessar o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, que o regime jurídico desse contrato reconhece às entidades patronais.

Art. 22.º No prazo referido no artigo anterior será publicada nova legislação sobre a cessação do contrato de trabalho e sobre os despedimentos colectivos.

Art. 23.º — 1. O disposto no artigo 21.º não se aplica à rescisão por justa causa, desde que nela concorram as seguintes condições:

- a) Ser a causa alegada uma infracção disciplinar grave;
- b) Ter sido verificada a infracção através de procedimento disciplinar reduzido a escrito, de que constem, pelo menos, o envio de nota de culpa ao trabalhador arguido e a audiência deste.

2. Não se aplica também o preceituado no artigo 21.º aos casos de caducidade do contrato de trabalho devida ao esgotamento de prazo certo ou à verificação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, da prestação de trabalho, desde que, nesta última situação, ambos os contraentes conheçam ou devam conhecer o facto determinante da impossibilidade.

3. São igualmente exceptuados do âmbito de aplicação deste diploma os trabalhadores eventuais e sazonais, desde que esta qualidade corresponda à natureza do seu trabalho.

Artigo 24.º Os actos extintivos promovidos pela entidade patronal contra o disposto neste decreto-lei são nulos e de nenhum efeito.

CAPITULO V

Disposições finais

Art. 25.º — 1. Os administradores, gerentes ou directores das empresas que autorizem ou promovam acréscimos salariais com inobservância do limite fixado no n.º 1 do artigo 3.º incorrem na pena prevista para o crime de desobediência.

2. A sanção indicada no número anterior não prejudica a obrigação de reposição das quantias indevidamente pagas.

Art. 26.º Lei especial a publicar no prazo máximo de trinta dias adaptará, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 2.º, as normas referentes ao salário mínimo à situação económica e social da Madeira e dos Açores, áreas geográficas cuja crise é já evidente.

Art. 27.º Este decreto-lei entra imediatamente em vigor.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — Vasco dos Santos Gonçalves — Álvaro Cunhal — Francisco José Cruz Pereira de Moura — Joaquim Jorge Magalhães Mota — Mário Alberto Nobre Lopes Soares — Mário Luís da Silva Murteira — José Joaquim Fragoso — José Inácio da Costa Martins.

Promulgado em 4 de Junho de 1975.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(Publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 136, de 16 de Junho de 1975.)

EXTINÇÃO DOS GRÉMIOS FACULTATIVOS QUE DENTRO DE SESSENTA DIAS NÃO SE TRANSFORMEM EM ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

Decreto-Lei n.º 293/75

de 16 de Junho

O regime legal das associações patronais, recentemente publicado, inseriu-se na linha geral do desmantelamento das estruturas corporativas, imposta pelo Programa do Movimento das Forças Armadas.

Entretanto, mostra-se indispensável assegurar mecanismos de transição entre as anteriores formas organizativas — neste caso, os chamados grémios facultativos — e as que decorrem da nova situação político-social, nomeadamente com o objectivo de evitar soluções de continuidade nos processos de negociação colectiva. Por outro lado, impõe-se considerar devidamente os problemas relativos ao destino do pessoal e dos bens daqueles grémios, face às diversas hipóteses que a transformação pode suscitar.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 16.º, n.º 1, 3.º, da Lei Constitucional n.º 3/74, de 14 de

Maio, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. Os grémios facultativos existentes ficarão extintos após sessenta dias a contar da data da entrada em vigor deste diploma se, durante esse prazo, não se transformarem em associações patronais reguladas pelo Decreto-Lei n.º 215-C/75, mediante a revisão dos respectivos estatutos, em conformidade com o regime que nele se contém.

2. Só se considera efectuada a transformação na data do depósito dos estatutos revistos no Ministério do Trabalho.

Art. 2.º — 1. No decurso do prazo fixado no artigo anterior, e enquanto não houver transformação, os grémios facultativos existentes são considerados associações patronais para efeitos de negociação colectiva.

2. Se, em lugar de transformação, foi deliberada, nos termos dos artigos 3.º e 4.º, a extinção do grémio, esta só se tornará eficaz se não houver negociação colectiva em curso, ou, havendo, quando a mesma estiver concluída.

3. Relativamente aos contratos individuais, os efeitos dos instrumentos de regulamentação vigentes à data da transformação, em cuja criação tenha participado o grémio facultativo, manter-se-ão quanto às entidades patronais que estivessem representadas por este no momento da entrada em vigor dos referidos instrumentos, independentemente de eventuais modificações de âmbito resultantes da transformação.

Art. 3.º — 1. A revisão estatutária requerida para a transformação deverá ser aprovada em assembleia extraordinária dos sócios do grémio facultativo.

2. Para os efeitos do disposto no número anterior, os corpos gerentes deverão pôr à disposição dos associados o projecto dos novos estatutos até quinze dias antes da data da assembleia.

3. A assembleia extraordinária será convocada, exclusivamente para a apreciação e votação dos estatutos revistos, com a antecedência mínima de quinze dias.

Art. 4.º Aplicar-se-á o processo de liquidação e partilha de bens estabelecido na lei e nos estatutos, quer no caso de a assembleia deliberar a extinção do organismo, quer no de extinção automática nos termos do artigo 1.º

Art. 5.º — 1. As associações patronais resultantes da transformação sucedem em todos os direitos, nomeadamente o direito ao arrendamento, e obrigações existentes na esfera jurídica dos organismos transformados, ficando solidariamente responsáveis pela manutenção dos direitos e garantias do pessoal que neles prestava serviço, com salvaguarda da sua antiguidade.

2. No caso de cisão, a assembleia extraordinária deliberará, por maioria simples, acerca da partilha dos bens que se mostrar necessária.

Art. 6.º Tendo ocorrido a extinção de um grémio facultativo em qualquer das modalidades previstas no artigo 4.º, a criação de uma associação patronal com idêntico âmbito, dentro do ano subsequente à extinção, confere aos trabalhadores ocupados pelo grémio

nessa data a preferência absoluta para a admissão nos quadros de pessoal da associação nova.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — *Vasco dos Santos Gonçalves — José Inácio da Costa Martins.*

Promulgado em 4 de Junho de 1975.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(Publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 136, de 16 de Junho de 1975.)

DEFINIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DA INSPECÇÃO-GERAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Portaria n.º 361/75
de 11 de Junho

Considerando a necessidade de regulamentar em termos específicos o funcionamento da Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho;

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 760/74, de 30 de Dezembro, pelo Ministro do Trabalho:

1.º É atribuição da Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho exercer acção fiscalizadora sobre o funcionamento dos serviços do Ministério, verificando o exacto cumprimento das normas legais e regulamentares em vigor, inteirando-se das anomalias existentes, e elaborando relatórios, com propostas de solução, para despacho superior.

2.º — 1. A actuação da Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho só será exercida mediante despacho do Ministro do Trabalho ou por iniciativa da própria Inspeção-Geral ou sob proposta dos serviços, nos termos e condições a definir caso a caso.

2. Poderá ainda, mediante despacho do Ministro do Trabalho, ser cometida à Inspeção-Geral a realização de inquéritos e o levantamento de processos disciplinares sobre a conduta, no exercício das suas funções, do pessoal do Ministério do Trabalho.

3.º A Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, dirigida por um inspector-geral, integra:

- a) Núcleo de Apoio Técnico;
- b) Corpo de inspectores.

4.º — 1. Compete ao inspector-geral:

- a) Velar pelo cumprimento das atribuições da Inspeção-Geral e distribuir os processos e inquéritos pelos elementos do corpo de inspectores;
- b) Dar parecer sobre os processos elaborados antes de os submeter a despacho ministerial;
- c) Submeter a despacho do Ministro as propostas de colaboração, necessária à prossecução dos objectivos da Inspeção-Geral, de outros órgãos e serviços do Ministério, bem como de outras entidades públicas ou privadas que eventualmente se mostrem necessárias.

2. Compete ainda ao inspector-geral a representação externa da Inspeção-Geral.

3. Nas suas faltas e impedimentos o inspector-geral será substituído pelo inspector que ele designar ou, na impossibilidade de designação, pelo inspector mais antigo.

5.º Compete ao Núcleo de Apoio Técnico:

- a) Apoiar administrativamente a Inspeção-Geral em matérias de pessoal, material e expediente e articular com a Secretaria-Geral;
- b) Zelar pela conservação e funcionamento dos ficheiros e arquivos existentes.

6.º Compete ao corpo de inspectores:

- a) Realizar inquéritos de natureza funcional ou disciplinar e levantar os respectivos processos, quando for caso disso;
- b) Propor a colaboração de funcionários de outros órgãos e serviços ou de peritos de entidades públicas ou privadas, desde que essa colaboração se mostre necessária ou conveniente ao regular prosseguimento das suas funções.

7.º A Inspeção-Geral pode solicitar aos órgãos e serviços do Ministério as informações e elementos necessários ao desempenho das suas funções, nos termos e condições definidos no despacho do Ministro do Trabalho referido no n.º 2.º

Ministério do Trabalho, 30 de Maio de 1975. — O Ministro do Trabalho, *José Inácio da Costa Martins.*

(Publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 133, de 11 de Março de 1975.)

PORTARIAS DE ALARGAMENTO DE ÂMBITO

ALARGAMENTO DE ÂMBITO DO ACORDO ENTRE AS ASSOCIAÇÕES PATRONAIS REPRESENTATIVAS DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E DOS ARMADORES DA MARINHA MERCANTE E OS SINDICATOS DOS ESTIVADORES DO DISTRITO E PORTO DE LISBOA E DOS PROFISSIONAIS DO TRÁFEGO PORTUÁRIO DO DISTRITO E PORTO DE LISBOA

Em 13 de Março de 1975, entre os Grémios/Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e os Sindicatos dos Profissionais do Tráfego Portuário e dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa, foram acordadas alterações ao C. C. T. resultante da decisão da comissão arbitral constituída para derimir o diferendo laboral entre os Grémios dos Armadores da Marinha Mercante e dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e os Sindicatos Nacionais dos Estivadores e dos Profissionais do Tráfego do Distrito e Porto de Lisboa.

A supracitada convenção foi homologada em 11 de Julho de 1972 e publicada no *Boletim* do então Ministério das Corporações e Previdência Social n.º 28, de 29 de Julho de 1972.

Através da portaria de extensão de 3 de Outubro de 1973, publicada no *Boletim*, n.º 39, de 22 do mesmo mês e ano, as disposições do referido convénio foram tornadas aplicáveis a todas as entidades patronais que, no Porto de Lisboa, utilizassem profissionais de Tráfego em operações caracteristicamente portuárias, bem como a tais profissionais.

Posteriormente, verificou-se uma alteração salarial à convenção, homologada em 19 de Abril de 1974 e publicada no *Boletim*, n.º 17, de 8 de Maio do mesmo ano.

Na sequência de tal alteração foi emitida a portaria de alargamento de âmbito de 6 de Setembro de 1974, publicada no *Boletim*, n.º 35, de 22 de Setembro do aludido ano, tornando a alteração salarial extensiva a todas as entidades patronais que, no Porto de Lisboa, utilizassem profissionais do tráfego em operações caracteristicamente portuárias, bem como a esses mesmos profissionais.

Ora, atendendo a que, através do acordo celebrado em 13 de Março do ano em curso e publicado nesta data, e no qual outorgaram os mesmos organismos intervenientes nas convenções anteriormente referidas — por um lado, Grémios/Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e, por outro, os Sindicatos dos Profissionais do Tráfego Portuário e dos

Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa — foram introduzidas sensíveis alterações no concernente a férias e respectivo subsídio, retribuição especial em Dezembro (subsídio de Natal) e percebimento salarial nas situações de I. T. A. motivadas por acidentes de trabalho, e considerando subsistir inteiramente todo o condicionalismo que determinou os anteriores alargamentos de âmbito, parece justificar-se plenamente o recurso à via administrativa, sob a forma de portaria de extensão.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49 212, de 28 de Agosto de 1969, com o parecer favorável do Ministério dos Transportes e Comunicações:

Artigo único. As disposições constantes dos pontos I, II e III do acordo celebrado entre os Grémios, Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e os Sindicatos dos Profissionais do Tráfego Portuário e dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa, publicado nesta mesma data, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no Porto de Lisboa, utilizem profissionais do tráfego ou da estiva em operações caracteristicamente portuárias, bem como a estes profissionais.

Ministério do Trabalho, 24 de Junho de 1975. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalho*.

ALARGAMENTO DE ÂMBITO DAS ALTERAÇÕES AO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA O COMÉRCIO DE FARO

Rectificação

Por ter havido lapso na publicação do artigo 2.º da portaria de alargamento de âmbito em epígrafe, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 22 de Março de 1975, a seguir se publica novamente o texto, devidamente corrigido, do referido artigo:

Art. 2.º — O disposto no artigo anterior produz efeitos, na parte relativa a retribuições mínimas e outros benefícios de natureza pecuniária, a partir de 1 de Dezembro de 1974, podendo o pagamento das diferenças salariais e do subsídio de Natal efectuar-se até ao dia 1 de Novembro.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO PARA OS PORTEIROS DOS PRÉDIOS URBANOS

A variedade e complexidade de situações abrangidas pela portaria publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 15 de Maio de 1975, embora elaborada por um grupo de trabalho em que participaram representantes do Sindicato e da Associação dos Proprietários, tem revelado a existência de aspectos que não foram devidamente contemplados, tendo-se constatado, por outro lado, inexactidões a rectificar e lacunas que importa preencher.

Revoga-se ainda o n.º 4 da base XVII por o seu conteúdo dispositivo contribuir para alargar, injustificadamente, o leque salarial.

Nestes termos, considerando a necessidade de, face ao condicionalismo referido, dar nova redacção a algumas disposições da portaria e introduzir as correcções que a experiência, embora curta, aconselha, manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 49 212, de 28 de Agosto de 1969, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 492/70, de 22 de Outubro, o seguinte:

BASE I

A base I passa a ter a seguinte redacção:

N.º 1 — A presente portaria aplica-se a todos os proprietários e usufrutuários que, no território do continente, possuam prédios urbanos em regime de propriedade singular ou de propriedade horizontal e que, em cumprimento das competentes disposições regulamentares, tenham ao seu serviço trabalhadores que exerçam a profissão de porteiro definida na base seguinte, bem como a esses trabalhadores.

N.º 2 — Ficam igualmente sujeitos ao disposto nesta portaria os proprietários e usufrutuários que, embora não abrangidos pelas disposições regulamentares referidas no número anterior, tenham ao seu serviço trabalhadores daquela profissão.

O n.º 2 da base V passa a ter a seguinte redacção e são aditados os n.ºs 3, 4 e 5:

N.º 2 — O período normal de trabalho previsto no número anterior deverá ser entendido sem prejuízo do tempo necessário para o despejo do recipiente ou da conduta geral do lixo, o qual será assegurado às horas habituais e nos dias feriados ou de descanso semanal sem que a prestação desses serviços dê lugar a qualquer remuneração (normal ou especial).

N.º 3 — O cumprimento do horário de trabalho não isenta os profissionais da vigilância e assistência geral ao imóvel a que estão obrigados por força de disposições regulamentares, sempre que nele se encontrem.

N.º 4 — O horário de trabalho em regime de tempo parcial, na falta de acordo entre as partes, deverá ser fixado pela entidade patronal no período compreendido entre as 8 horas e as 13 horas, e consecutivamente.

N.º 5 — O horário de trabalho de todos os profissionais deverá ser afixado no vestíbulo de entrada, em local bem visível.

A base VI é alterada nos termos seguintes:

N.º 2 — É eliminado o termo «só».

N.º 3 — O período normal de trabalho, quando a tempo parcial, não pode ser inferior a 6 horas semanais nos prédios com rendimento líquido mensal igual ou inferior a 7500\$; a duas horas diárias ou a doze horas semanais nos prédios com menos de dez ocupações e ainda naqueles que, embora possuindo ocupações em número superior a dez, tenham um rendimento mensal líquido igual ou inferior a 17 000\$, e a quatro horas diárias ou a vinte e quatro horas semanais nos prédios com menos de quinze ocupações e ainda naqueles que, embora possuindo ocupações em número superior a quinze, tenham um rendimento líquido mensal igual ou inferior a 25 000\$.

N.º 6 — Nos casos em que o regime de tempo parcial tiver sido condicionado não pelo número de ocupações mas sim pelo factor rendimento, a contraprestação em serviço deverá ser ajustada no contrato individual em termos razoáveis, tendo como base o serviço que poderia ser prestado em igual tempo por um profissional com capacidade e diligência média, designadamente através de uma distribuição dos serviços pelos vários dias da semana.

N.º 7 — Quando o remuneração mensal total for inferior ao valor atribuído ao alojamento do porteiro, não poderá haver por parte deste qualquer compensação.

O n.º 2 da base XI passa a ter a seguinte redacção:

N.º 2 — As prestações não pecuniárias são constituídas pelo alojamento, avaliado nos termos do anexo I.

A base XVII passa a ter as seguintes alterações:

N.º 4 — Em tudo o que não estiver expressamente previsto na portaria aplicar-se-á a legis-

lação em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, com as necessárias adaptações.

N.º 6 — O disposto na presente portaria, relativamente aos condicionamentos da prestação de trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial, poderá ser alterado por acordo escrito entre as partes.

N.º 7 — Para os prédios de propriedade horizontal destinados a uso próprio, a expressão «rendimento mensal» significa o duodécimo do valor locativo. Todavia, sempre que haja fracções arrendadas, atender-se-á ao valor efectivo das rendas.

N.º 8 — Nos prédios omissos na matriz não será considerado o factor rendimentos, mas apenas o número de ocupações, devendo as situações de injustiça que eventualmente se verificarem ser decididas pela comissão paritária até à inscrição definitiva do prédio na matriz.

N.º 9 — Enquanto não houver administrador eleito nos prédios destinados a propriedade horizontal, o construtor representa o administrador para todos os efeitos desta portaria, gozando, porém, do direito de regresso relativamente à quarta parte dos comproprietários por que haja pago.

N.º 10 — O prazo previsto no n.º 3 da base XVII é prorrogado por um período de quarenta e cinco dias, a contar da data da publicação da presente portaria.

O n.º 5 do anexo I da portaria passa a ter a seguinte redacção:

N.º 5 — O valor global da habitação do porteiro não poderá exceder 25 % da respectiva remuneração.

O anexo II passa a ter a seguinte redacção:

Número de ocupações excluindo lojas	Remunerações
De 15 a 20 ocupações	4 000\$00
De 21 a 30 ocupações	4 500\$00
De 31 a 40 ocupações	5 000\$00
Mais de 40 ocupações	5 600\$00

1. Todos os porteiros que, embora em prédios com menos de 15 ocupações, desempenham as suas funções a tempo inteiro terão direito ao vencimento mínimo de 4000\$.

2. O salário horário mínimo a pagar nos casos de contratos a tempo parcial será de 24\$.

BASE II

É revogado o n.º 4 da base XVII.

BASE III

São interpretadas como segue as pertinentes normas da portaria publicada em 15 de Maio de 1975:

N.º 1 — Para os efeitos referidos na base II por «partes comuns do prédio» entende-se: vestíbulos de entrada, escadas, patamares, corredores e,

em geral, outras partes do imóvel definidas como comuns no artigo 1421 do Código Civil.

Exceptuam-se as garagens, cuja limpeza poderá ser feita pelos porteiros quando nisso acordarem e mediante remuneração suplementar, a fixar por acordo entre as partes.

N.º 2 — Para os efeitos referidos na portaria, o termo «ocupações» significa partes do prédio que possuam condições de habitabilidade — embora utilizadas para escritórios, consultórios ou similares — e serventia pelas entradas normais do mesmo, com exclusão da habitação do porteiro; o termo «loja» significa estabelecimentos comerciais, armazéns, arrecadações e similares.

N.º 3 — Na expressão «prédios de habitação social», constante do n.º 5 da base VI, não se incluem os prédios de renda limitada, propriedade de entidades particulares.

N.º 4 — A tabela salarial prevista no anexo II deverá ser entendida sem prejuízo do disposto na base VI quanto à prestação de trabalho a tempo parcial.

Ministério do Trabalho, 20 de Junho de 1975. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalhas*.

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO PARA OS TRABALHADORES AO SERVIÇO DA INDÚSTRIA DE CARNES

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Carnes do Distrito do Porto e o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Chacinaria do Distrito de Setúbal foi acordado um novo contrato colectivo de trabalho, que nesta data se publica.

As implicações do texto negociado, designadamente no que respeita às remunerações de trabalho, no actual contexto do sector, impõem a intervenção administrativa.

Com efeito, torna-se necessário consignar uma série de medidas no intuito de acautelar possíveis consequências graves da aplicação imediata das tabelas salariais constantes do referido contrato colectivo de trabalho.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

BASE I

A presente portaria aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Carnes e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos Nacionais dos Trabalhadores em Carnes do Distrito do Porto e dos Operários da Indústria de Chacinaria do Distrito de Setúbal.

BASE II

1. Poderão ser estabelecidas tabelas salariais inferiores às constantes do contrato colectivo de trabalho

celebrado entre os organismos referidos na base anterior e que nesta data se publica, desde que, perante razões fundamentadas apresentadas pelas empresas, os sindicatos interessados dêem o seu prévio acordo à redução.

2. A redução prevista no número anterior determinará a institucionalização de um *contrôle* organizado da produção por parte dos trabalhadores, designadamente através dos delegados sindicais ou da comissão sindical, quando a houver.

BASE III

A intervenção ou assistência do Estado em qualquer das empresas abrangidas pelas disposições do referido contrato colectivo de trabalho, por motivo de dificuldades financeiras ou económicas, ainda que temporárias, determinará a redução automática das retribuições aos níveis mínimos em vigor à data da publicação da presente portaria.

Ministério do Trabalho, 24 de Junho de 1975. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalho*

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO PARA OS TRABALHADORES AO SERVIÇO DA FIRESTONE PORTUGUESA, S. A. R. L.

As condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço da Firestone Portuguesa, S. A. R. L., estão já reguladas pelo acordo colectivo de trabalho assinado pelas partes outorgantes em 16 de Junho de 1975 e nesta data publicado.

Todavia, por terem ficado em aberto algumas questões em relação às quais não foi possível conseguir o acordo das partes, não obstante os esforços desenvolvidos pelo Ministério do Trabalho na sua função mediadora, mister se torne sair do impasse, entendeu-se que a melhor forma para isso seria a regulamentação das questões referidas por via administrativa, através da emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho.

Assim, considerando a necessidade premente de resolver os pontos controvertidos, atendendo ao facto de se tratar de matérias de fundamental interesse para os profissionais abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho;

Considerando ainda a impossibilidade de se utilizar outra via que não a administração para disciplinar as matérias em suspenso;

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 49212, de 28 de Agosto de 1969, o seguinte:

BASE I

(Âmbito)

Esta portaria aplica-se a todos os profissionais ao serviço da Firestone Portuguesa, S. A. R. L., repre-

sentados pelos Sindicatos outorgantes no acordo colectivo de trabalho assinado em 16 de Junho do ano em curso e nesta data publicado.

BASE II

(Vigência)

A vigência desta portaria é determinada pela cláusula 2.ª do acordo colectivo de trabalho.

BASE III

(Retribuições)

1. Para os grupos de A a M do anexo I do acordo colectivo de trabalho são devidas as retribuições constantes da seguinte tabela:

Grupo A	Superior ao grupo B.
Grupo B	11 000\$00
Grupo C	9 700\$00
Grupo D	9 000\$00
Grupo E-1	8 100\$00
Grupo F	7 600\$00
Grupo G	7 100\$00
Grupo H	6 350\$00
Grupo I	6 150\$00
Grupo J	5 700\$00
Grupo L	4 100\$00
Grupo M	3 850\$00

2. As retribuições mensais mínimas para os grupos I, II e III do anexo II do acordo colectivo de trabalho são as constantes da tabela transcrita na parte final da presente base.

3. Nos primeiros dez meses após a fixação das retribuições referidas no número anterior fica interdito à entidade patronal proceder a qualquer aumento das mesmas sem autorização expressa do Ministério do Trabalho, precedida de consulta aos sindicatos interessados.

4. Dentro dos primeiros quarenta e cinco dias após a fixação da tabela referida no n.º 1, deve a entidade patronal dar conhecimento detalhado ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos interessados de todo o funcionamento dos esquemas de incentivos eventualmente praticados dentro da empresa.

Grupo I	7 250\$00
Grupo II	7 000\$00
Grupo III	6 750\$00

BASE IV

(Diuturnidades)

1. O trabalhador que não seja promovido terá direito a uma diuturnidade de 400\$ por cada dois anos de permanência na categoria e/ou na empresa até atingir um máximo de quatro diuturnidades.

2. O disposto no n.º 1 não se aplica às categorias com promoção obrigatória e aos estagiários.

3. A data da entrada em vigor do presente acordo colectivo de trabalho e para efeitos da aplicação do

preceituado nesta cláusula, nenhum trabalhador poderá vencer mais do que uma diuturnidade.

Ministério do Trabalho, 21 de Junho de 1975.—
O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalhas*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ALTERAÇÃO AO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO DE PAPELARIA E ARTIGOS DE ESCRITÓRIO PUBLICADO NO BOLETIM DO INSTITUTO NACIONAL DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA N.º 48, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1972

Cláusula 16.ª

Os terceiros-caixeiros, logo que completem quatro anos de serviço, e os segundos-caixeiros, logo que completem cinco anos de serviço, na categoria, serão automaticamente promovidos à categoria imediatamente superior.

§ 1.º Para efeito de promoções, é contado o tempo de serviço prestado a outras firmas.

§ 2.º As entidades patronais ficam obrigadas a passar no acto de despedimento declaração, devidamente autenticada, da qual conste, inequivocamente, o tempo de serviço prestado na firma.

Cláusula 22.ª

1 — É vedado à entidade patronal despedir sem justa causa.

2 — A infracção ao disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador direito, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar o despedimento, a uma indemnização de dois meses por cada ano de serviço, num mínimo de seis meses.

3 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

4 — Igual indemnização será devida se o despedimento ocorrer até dois anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, se os tiverem desempenhado, pelo menos, durante seis meses, ou da data da apresentação da candidatura às funções de dirigentes sindicais, quando as não venham a exercer, se já, então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

5 — Se houver despedimentos por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam, o direito de solicitar, de acordo com a lei, a constituição de comissões para investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

6 — No caso de a empresa mudar de proprietário ou de haver transferência para novas entidades da maioria do capital da empresa, com consequente substituição dos corpos gerentes, os trabalhadores que forem despedidos sem justa causa durante o primeiro ano, a contar da data dessa mudança ou transferência, terão direito ao dobro da indemnização estabelecida no n.º 2 desta cláusula.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, sem prejuízo do previsto no n.º 4 da cláusula 65.ª

Cláusula 31.ª

O horário de trabalho para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é o que consta do protocolo para o comércio retalhista e será condicionado pelo que vier a ser decidido pela comissão tripartida (Sindicato, Associação dos Comerciantes e Câmara Municipal do Porto).

Cláusula 38.ª

Fica vedada a prestação de trabalho nos dias feriados de observância obrigatória e, ainda, nos dias seguintes:

Segunda-feira de Páscoa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Feriados municipais.

Cláusula 39.ª

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a trinta dias de férias de calendário, excepto no ano seguinte ao da admissão, em que aquele período será, apenas, de vinte e um dias de calendário.

Cláusula 41.ª

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos têm direito ao recebimento de um subsídio de férias igual à retribuição do período de férias (o valor diário obtém-se dividindo por 30 a retribuição mensal).

Cláusula 50.ª

1.º As remunerações mínimas fixadas neste contrato será acrescida de uma diuturnidade de 10 %, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao vencimento da categoria imediatamente superior ou, não havendo, até ao limite de três diuturnidades.

2.º A primeira diuturnidade vencer-se-á a partir de 1 de Janeiro de 1976.

Cláusula 51.ª

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber da entidade patronal, até ao dia 20 de Dezembro de cada ano, um complemento de remuneração correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

Cláusula 69.ª

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhada dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

ANEXO II

Cláusula 47.ª

Gerente comercial	7 800\$00
Caixeiro-encarregado	7 150\$00
Primeiro-caixeiro	6 500\$00
Segundo-caixeiro	5 750\$00
Terceiro-caixeiro	5 250\$00
Caixeiro-ajudante:	
3.º ano	4 200\$00
2.º ano	4 000\$00
1.º ano	3 700\$00
Praticante:	
4.º ano	3 000\$00
3.º ano	2 600\$00

2.º ano	2 200\$00
1.º ano	2 000\$00

Caixa	4 250\$00
Servente	3 750\$00

Entrada em vigor

A presente alteração ao contrato colectivo de trabalho entra em vigor no dia 1 de Março de 1965.

Porto, 10 de Abril de 1975.

Pelo Sindicato dos Caixeiros do Distrito do Porto:

António Herculano Ferreira Jorge.
António Cândido Martins Pinheiro.

Pelo Grémio Concelhio do Comerciante de Papelaria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Publique-se. — 12 de Junho de 1975. — *Carlos Carvalhas.*

ACTA DE NEGOCIAÇÕES RELATIVA AO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA AS INDÚSTRIAS DE ARTIGOS DE PELE, SEUS SUCEDÂNEOS, CALÇADO E SEUS COMPONENTES

Aos 2 de Maio de 1975 realizou-se a primeira reunião de negociações do contrato colectivo de trabalho dos industriais de artigos de pele e seus sucedâneos, calçado e seus componentes, curtumes e madeiras, estando presentes, por parte das entidades patronais, os senhores:

Carlos Alberto Gonçalves, pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, na qualidade de funcionário da Associação;

Engenheiro Prado e Castro (secretário-geral) e Fernando Santos, pelo Grémio Nacional da Indústria de Madeiras;

Fernando F. de Oliveira, Fernando Mariano, Amadeu Ferreira Praça, José Joaquim Barros Pereira e Mário Sousa de Miranda, pela Associação da Indústria de Calçado;

Manuel Soares de Oliveira, pelo Grémio de Artigos de Peles e seus sucedâneos.

e por parte dos sindicatos, os senhores:

José Loreto, pela Federação do Norte do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório;

Pessoa Soares, pela Federação do Sul dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório;

Jorge Fernando Pereira e Mário Soeiro Soares, pelo Sindicato dos Armazéns do Porto e Lisboa;

Aurélio da Fonseca e Lucinda da Silva Oliveira, pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Porto;

Fernando Pereira Guimarães, pelo Sindicato dos Electricistas;

Béon, pelo Sindicato dos Viajantes;

Francisco Caldas, Joaquim Sousa e Armando Sousa, pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto;

Maurício de Oliveira Pereira e Deolindo Casimiro Silva, pelo Sindicato Nacional dos Operários Sapateiros, Tamanqueiros, Correeiros, Maleiros e Oficinas Correlativos do Distrito de Aveiro;

José Luís Lopes Meireles, pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Calçado do Distrito de Braga;

Manuel Fernandes e Domingos das Neves Ribeiro, pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Calçado do Distrito de Braga, secção de Guimarães;

Mário Gusmão e Sebastião Falido, pelo Sindicato Nacional dos Operários, Sapateiros, Correeiros e Maleiros e Oficinas Correlativos do Distrito de Lisboa;

José Pereira, pelo Sindicato Nacional dos Sapateiros, Correeiros e Maleiros do Distrito de Viseu — sede de Lamego.

Após troca de determinados pontos de vista do sindicato e patronato, ficaram acordados entre as partes os seguintes pontos:

1.º Início das negociações, hoje, dia 2 de Maio de 1975.

2.º As negociações decorrem pelo período de trinta dias, as quais terão de estar terminadas até 31 de Maio de 1975.

3.º — a) Ficam sem efeito os despedimentos sem justa causa praticados a partir de 31 de Março de 1975 e até assinatura do presente contrato colectivo de trabalho, sendo obrigatória a reintegração imediata dos trabalhadores vítimas deste facto, tendo direito às retribuições ou outras regalias que receberiam como se estivessem ao serviço, sendo deduzidas as indemnizações recebidas.

b) No caso de a entidade patronal não reintegrar o trabalhador, de facto, este é considerado como se se tivesse mantido ao serviço, recebendo o triplo das retribuições normais, enquanto não for readmitido.

c) Deve a entidade patronal notificar o trabalhador, com aviso de recepção, para a sua apresentação no prazo de cinco dias, cujo o mesmo vigorará a partir do aviso, enviando cópia ao respectivo sindicato.

O trabalhador que não se apresentar ao serviço no prazo previsto perde o direito à reintegração, salvo se apresentar motivo devidamente justificado.

4.º As próximas reuniões serão nos dias 7 e 8 do corrente mês, às 10 horas da manhã e durante o dia.

(Seguem várias assinaturas ilegíveis.)

Publique-se. — 12 de Junho de 1975. — *Carlos Carvalho.*

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA A INDÚSTRIA DE CARNES

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito do contrato)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas cuja actividade seja a da indústria de carnes e, por outro lado, os profissionais ao seu serviço representados pelos sindicatos seguintes:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Carnes do Distrito do Porto;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Chacinaria do Distrito de Setúbal.

Cláusula 2.ª

(Entrada em vigor)

1. O disposto nesta convenção entra em vigor nas datas seguintes:

- A tabela salarial, no dia 1 de Fevereiro de 1975;
- As restantes cláusulas, no dia 1 de Março de 1975, com excepção das respeitantes a horário de trabalho e férias, que se regerão pelo disposto nas alíneas seguintes;
- Todas as empresas adoptarão o período normal de trabalho de quarenta e cinco horas por semana, com início no dia 17 de Março de 1975;
- Os períodos de férias deste contrato aplicar-se-ão às férias a gozar em 1975.

2. Todas as regalias, indemnizações e retribuições de trabalho extraordinário e em dia de descanso semanal anteriores ao dia 1 de Março de 1975 pautam-se pelo salário anterior, vigente à data da sua ocorrência, sem reposição retroactiva.

Cláusula 3.ª

(Duração do contrato)

1. Este contrato vigorará, pelo menos, até ao dia 31 de Julho de 1976, em todas as suas cláusulas, mesmo que venha a ser publicada legislação que permita revisão em prazo mais curto.

2. Para a sua revisão, deverá este contrato ser denunciado com a antecedência mínima de sessenta dias e máxima de noventa dias do termo do seu período mínimo de vigência.

3. A revisão do presente contrato colectivo de trabalho, efectuada nos termos do número anterior, produzirá efeitos noventa dias depois da denúncia deste contrato.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e promoção profissionais

Cláusula 4.ª

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão dos profissionais abrangidos por este contrato é de 16 anos.

Cláusula 5.ª

(Exercício da profissão)

Só podem exercer as funções previstas neste contrato os profissionais que se encontrem devidamente credenciados pelo Sindicato respectivo.

Cláusula 6.ª

(Registo de desempregados)

1. Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, deverão consultar o registo dos desempregados dos Sindicatos outorgantes do respectivo distrito, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

2. Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, os Sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e a manter sempre em dia o registo de desempregados, com indicação das casas onde foram empregados, motivo de despedimento, ordenados que recebiam e datas em que foram despedidos.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1. A admissão dos profissionais será feita, a título condicional, por dois meses, durante os quais qualquer parte poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização.

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

Cláusula 8.ª

(Admissão em empresas associadas)

Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato, se, entretanto, outro mais vantajoso não for de considerar.

Cláusula 9.ª

(Enumeração das categorias profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato distribuem-se pelas seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico;
- b) Encarregado;

- c) Salsicheiro;
- d) Praticante de salsicheiro;
- e) Auxiliar de salsicheiro;
- f) Praticante de auxiliar de salsicheiro.

Cláusula 10.ª

(Definição das categorias profissionais e respectivas funções)

a) *Técnico*. — O profissional que é responsável pela higiene, *contrôle*, investigação, conservação e técnica da produção.

b) *Encarregado*. — O profissional que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.

c) *Salsicheiro*. — O profissional que fabrica e conserva artigos de salsicharia, tais como presunto, fiambres ou artigos similares, se for caso disso, enformando-os com os moldes, cozendo-os, esterilizando-os ou tratando-os por outra forma. Procede também à matança, esquarteramento e desmancho de porcos e fabrico de banha e procede também à limpeza dos equipamentos com que trabalha, colaborando ainda na carga e descarga de matérias-primas e produtos.

Procede ao transporte de artigos para estufa cuja temperatura regula e vigia ou trata-os pelo processo tradicional a fim de os produtos serem curados pelo fumo, pelo frio ou ar condicionado.

Procede ainda ao desossamento de carnes.

d) *Auxiliar de salsicheiro*. — O profissional que fabrica chouriços, farinheiras, salame, salpicão, salsichas ou artigos similares com carnes e outros ingredientes apropriados, utilizando processos tradicionais ou modernos. Se necessário corta a carne, pica-a, pesa-a e mistura-a com os condimentos próprios.

Abastece uma máquina com os ingredientes, fixa a tripa no orifício de saída e manobra um dispositivo até encher por completo.

Aperta e ata as extremidades com fios nos produtos que de tal necessitem.

Coloca o enchido em carros ou local adequado.

Procede ainda à limpeza, arrumação, embalagem e rotulagem.

Colabora em trabalhos complementares da matança.

Procede ainda ao desossamento de carnes, não sendo obrigado a utilizar goiva.

e) *Praticante*. — O profissional que se prepara para a categoria de salsicheiro ou auxiliar de salsicheiro, exercendo as respectivas funções durante três anos.

Cláusula 11.ª

(Promoções)

1. O praticante de salsicheiro passará a salsicheiro quando perfizer três anos de serviço efectivo numa ou mais empresas desta indústria.

2. O praticante de auxiliar de salsicheiro passará a auxiliar de salsicheiro quando perfizer três anos de serviço efectivo numa ou mais empresas desta indústria.

3. Todos os praticantes de salsicheiro que já tenham três ou mais anos de serviço efectivo numa ou mais empresas do ramo passam automaticamente à categoria de salsicheiro.

4. Todos os praticantes de auxiliar de salsicheiro que tenham três ou mais anos de serviço efectivo numa ou mais empresas do ramo passam automaticamente à categoria de auxiliar de salsicheiro.

Cláusula 12.ª

(Regime especial nos concelhos do Montijo e Alcochete)

1. Nos concelhos do Montijo e Alcochete, as empresas abrangidas por este contrato que, à data da sua entrada em vigor, utilizem nas tarefas de matança e escalamento os serviços dos ranchos de magarefes existentes naqueles concelhos, não podem deixar de o fazer durante a vigência deste contrato.

2. O disposto no número anterior não se aplica às empresas que possuam ou venham a instalar linhas de abate automático, entendendo-se por estas as que tiverem, pelo menos, sistema de choque, depilação e guincho.

3. Sempre que, nos mesmos concelhos, uma empresa ou grupo de empresas nas condições do n.º 1 desta cláusula venham a instalar ou a utilizar conjuntamente uma linha de abate automático e a adopção do novo regime ocasione a dispensa dos serviços dos ranchos de magarefes, será dada prioridade de emprego na indústria aos profissionais dos ranchos que tenham desempenhado essas funções até à data do novo regime adoptado.

4. Os profissionais abrangidos pelo n.º 3 desta cláusula terão direito, quando admitidos, às regalias de férias, subsídios e promoção por antiguidade, tendo em conta o trabalho consecutivo prestado na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das comissões corporativas ou dos órgãos que vieram a ser criados em sua substituição, em matéria da sua competência;
- d) Prestar ao sindicato, quando pedidos, todos os seus elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

- f) Exigir de cada profissional apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo nos casos previstos na alínea l) da cláusula seguinte;
- g) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo igualmente nos casos previstos na alínea l) da cláusula seguinte;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e suas dependências;
- j) Facilitar a missão dos profissionais que sejam dirigentes sindicais ou representantes de secções de actividade ou profissionais.

Cláusula 14.ª

(Deveres dos profissionais)

1. São deveres dos profissionais:
 - a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
 - b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
 - c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - d) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;
 - e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
 - f) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações e material que lhes tenha sido confiado;
 - g) Usar de urbanidade nas suas relações com o público e com as autoridades;
 - h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
 - i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
 - k) Propor louvores ou recompensas quando exercam funções de chefia;
 - l) Desempenhar na medida do possível o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar;
 - m) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
 - n) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
 - o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis às empresas e à sociedade.

2. O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeitã tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 15.ª

(Direitos dos profissionais do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais 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 pelas empresas:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, ou por conselho do médico, quando exigido, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de sessenta dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal.
Terá direito ainda a que lhe seja completada pela entidade patronal a retribuição normal, se nos trinta dias imediatamente seguintes à licença anteriormente referida, e até àquele limite, tiver baixa por doença devidamente comprovada pela Previdência;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição nem redução do período de férias, para as mães alimentarem os seus filhos, até ao máximo de um ano após o parto, salvo nas empresas que possuam creche para os filhos dos seus trabalhadores, nos termos da cláusula 44.ª;
- d) Podem as mulheres faltar ao trabalho até dois dias seguidos em cada mês, com perda de retribuição, mas sem prejuízo da garantia do lugar, redução do período de férias ou perda de quaisquer garantias concedidas pelas empresas;
- e) Ser dispensada durante o período da gravidez e até um ano após o parto de prestação de trabalho extraordinário ou nocturno, quando o solicite.

Cláusula 16.ª

(Formação profissional dos menores)

1. As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.
2. Os menores de 18 anos que frequentem cursos das escolas complementares de aprendizagem com

aproveitamento, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de meia a uma hora e meia antes do encerramento do estabelecimento, conforme as necessidades, e sem prejuízo de retribuição, desde que o horário desses cursos o justifiquem.

3. Nos termos do Estatuto referido no n.º 1 desta cláusula, as empresas devem solicitar às direcções das escolas frequentadas pelos menores ao seu serviço informações acerca da sua assiduidade e aproveitamento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho semanal é de quarenta e cinco horas, podendo as empresas, de acordo com os trabalhadores, adoptar o chamado regime de semana inglesa ou o regime de semana americana.

Nos casos em que as empresas não disponham de câmaras frigoríficas, o regime adoptado será o da semana inglesa.

2. No regime da semana inglesa, as horas de trabalho serão prestadas: de segunda-feira a sexta-feira, oito horas em cada dia; ao sábado: cinco horas, terminando neste dia o trabalho às 13 horas.

3. No regime da semana americana, o trabalho será prestado, de segunda-feira a sexta-feira, nove horas em cada dia.

4. O período normal de trabalho diário dos números anteriores será prestado entre as 7 e as 20 horas, com excepção do regime de turnos.

5. O período normal de trabalho diário será interrompido, para almoço, por intervalo de uma a duas horas, mantendo-se os limites máximos legais de trabalho consecutivo.

6. Nos casos em que o trabalhador tenha cinco horas de trabalho consecutivo, terá direito a um intervalo de dez minutos para descanso. Esta regalia produz efeitos a partir do dia 17 de Março de 1975.

7. As entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores e do Sindicato, poderão adoptar horários diversificados, mesmo com sobreposição, não podendo tais horários ser fixados para além dos limites do período compreendido entre as 7 e as 20 horas de cada dia.

8. Os horários de trabalho elaborados nos termos legais e convencionais deverão ser comunicados ao Sindicato, dentro de dez dias após a sua elaboração, juntamente com uma relação nominal dos trabalhadores a que o mesmo se refere.

9. A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0º) não pode

ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos, que poderão ser aproveitados noutra trabalho.

10. A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de dez minutos, que poderão ser aproveitados noutra trabalho.

Cláusula 18.ª

(Entrada e saída do trabalho)

1. A entrada dos trabalhadores deverá ser feita por forma a que à hora do início do trabalho todos ocupem os lugares que lhes competem.

2. Para o efeito do número anterior, far-se-á um sinal ou um toque de cinco minutos antes da hora do início do trabalho.

O sinal para a saída será dado à hora certa, não sendo permitido aos trabalhadores prepararem-se antes da hora de saída, nem aos industriais retardar a hora da mesma.

3. Em todas as fábricas estarão colocados, em lugar visível aos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

Cláusula 19.ª

(Trabalho extraordinário)

1. Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado, em dias úteis, fora do período normal definido na cláusula 17.ª

2. A entidade patronal poderá recorrer ao trabalho extraordinário desde que se verifiquem os requisitos previstos na lei.

3. Os trabalhadores só poderão prestar trabalho extraordinário até ao limite de vinte horas extraordinárias por mês.

4. Não obstante o disposto no n.º 2, o trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5. O trabalho extraordinário será remunerado do modo seguinte:

Na primeira hora, com o acréscimo de 75 %;
Na segunda hora e seguintes, com o acréscimo de 100 %.

Cláusula 20.ª

(Trabalho nocturno)

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

2. O trabalho nocturno será remunerado como trabalho extraordinário e ainda com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho normal prestado durante o dia.

3. Exceptuam-se do disposto no número anterior o trabalho por turnos que, se for nocturno, será remunerado, apenas, com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho normal prestado durante o dia.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

- A) Descanso semanal.
- B) Feriados.
- C) Férias.
- D) Faltas.
- E) Impedimentos prolongados.

A) Descanso semanal

Cláusula 21.ª

(Descanso semanal)

1. O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2. Consideram-se de descanso semanal complementar o meio dia (semana inglesa) ou dia (semana americana) de sábado, consoante o horário estabelecido.

3. Na tarde de sábado, quando o trabalhador esteja obrigado a prestar trabalho na parte da manhã, o trabalho extraordinário só poderá ser prestado das 13 às 17 horas.

4. O trabalho prestado aos domingos, nos dias ou meios dias de descanso semanal complementar ou nos feriados obrigatórios será remunerado com um acréscimo de 100 % da remuneração do dia normal de trabalho.

5. O trabalho prestado aos domingos ou feriados obrigatórios dá direito a gozar um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, escolhido de comum acordo.

6. No regime de semana americana, o trabalhador tem direito a gozar um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, escolhido de comum acordo, desde que preste quatro horas de trabalho no sábado.

Neste caso, o trabalhador adquire o direito de descanso num dos três dias seguintes desde que preste mais de três horas de trabalho no sábado, perdendo, porém, esse direito se se recusar a prestar as quatro horas de trabalho.

B) Feriados

Cláusula 22.ª

(Feriados obrigatórios)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;

Corpo de Deus;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
15 de Agosto;
1 de Novembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Fériado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

C) Férias

Cláusula 23.ª

(Vencimento do direito a férias)

1. O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal irrenunciável.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da prestação do trabalho.

3. Porém, no ano civil da admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre terão direito a gozar, a partir de 1 de Setembro, um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

A proporção será estabelecida relativamente a vinte e um dias de férias.

4. Para efeitos da determinação da proporcionalidade contar-se-á como mês completo uma fracção de tempo não inferior a quinze dias.

Cláusula 24.ª

(Época do gozo das férias)

1. Até 31 de Março de cada ano a empresa elaborará e afixará o plano de férias dos trabalhadores abrangidos por este contrato.

2. Este plano será elaborado de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

Na falta de acordo entre estes, a época de férias será fixada entre a entidade patronal e sucessivamente a comissão sindical da empresa ou a comissão de trabalhadores ou o Sindicato respectivo.

3. Na falta dos acordos a que se refere o número anterior compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4. Nos meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro, todos inclusive, não podem estar no gozo simultâneo de férias, em cada mês, mais de 15% do total de trabalhadores ao serviço da empresa, abrangidos por este contrato.

5. Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, e estejam ao serviço da mesma empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

6. Sempre que, por motivo de doença, devidamente comprovada, um trabalhador não possa gozar as suas

férias dentro do período de tempo previamente marcado estas serão adiadas para o fim do tempo de doença, mas até ao limite máximo do fim do 1.º trimestre do ano seguinte, após o qual se extingue o direito.

7. É vedado à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

8. Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias vencidas, ou antes da incorporação ou, se preferirem, após o regresso ao serviço da empresa.

Na impossibilidade de gozar as férias que se venceram antes da incorporação receberão a remuneração correspondente.

9. As férias deverão ser gozadas seguidamente.

Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, não podendo nenhum dos períodos ser inferior a uma semana.

Cláusula 25.ª

(Duração das férias)

1. Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, aos seguintes períodos de férias, sem prejuízo da sua remuneração normal:

Nos três primeiros anos de antiguidade — vinte e um dias seguidos;

No 4.º ano de antiguidade e seguintes — trinta dias seguidos.

2. A antiguidade a que respeita o número anterior reporta-se ao tempo de contrato do trabalho no termo do ano civil a que as férias dizem respeito, não se contando, porém, para este efeito as férias gozadas no ano da admissão, quando a elas houver lugar, nos termos deste contrato.

Cláusula 26.ª

(Doença no período de férias)

1. O gozo de férias não pode coincidir com o período de ausência ao serviço por doença devidamente comprovada, parto ou acidente de trabalho.

2. Quando, após o início do gozo das férias, sobrevier doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais ou outros existentes no local de gozo das férias, estas considerar-se-ão não gozadas na parte que coincida com o período de doença.

3. Quando se verificar a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar e comprovar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 27.ª

(Actividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, nomeadamente por

conta de outrem, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com a da empresa.

2. A infracção do disposto no número anterior, além de fazer incorrer o trabalhador em responsabilidade disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 28.ª

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, e/ou o subsídio respectivo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio que deixou de receber.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de férias)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias correspondente a 100 % do período de férias remuneradas a que tiverem direito, a pagar no início do gozo das mesmas.

2. No ano civil da admissão e no da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado nesse ano, excepto se for despedido com justa causa.

D) Faltas

Cláusula 30.ª

(Definição e princípios)

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

2. Se o trabalhador não comparecer ao serviço até uma hora depois da hora marcada para o início de cada período diário de trabalho, poderá ser impedido de iniciar o trabalho, contando-se como falta todo o período (meio dia) em que tal facto se verifique.

Esta regalia deixará de ser concedida se o trabalhador chegar habitualmente atrasado, entendendo-se por hábito a verificação do atraso quatro vezes num mês ou trinta e duas vezes num ano. Nestes casos, o trabalhador poderá ser impedido de tomar o trabalho no período de trabalho respectivo, seja qual for o tempo de atraso.

3. Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, incluídos os tempos referidos no n.º 2 desta cláusula, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho, sem prejuízo de os tempos parcelares de falta serem descontados na remuneração do próprio mês em que se verifiquem.

4. Todas as faltas deverão ser participadas previamente ou no primeiro dia de ausência ao trabalho, salvo caso de força maior, devendo as faltas dadas por motivo de casamento ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

5. As entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos alegados e fazer comprovar por qualquer médico, a expensas suas, as faltas dadas sob a alegação de doença.

6. As faltas ao trabalho, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

Cláusula 31.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar serviço 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 inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou outros a estes inerentes;
- c) Casamento, durante oito dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge, descendentes e ascendentes ou afins no 1.º grau e irmãos, durante três dias seguidos, além do tempo indispensável à respectiva viagem, quando dela houver necessidade;
- e) Falecimento de outro parente ou afins até ao 3.º grau durante dois dias seguidos, além do tempo indispensável à respectiva viagem, quando dela houver necessidade;
- f) Parto da mulher, durante três dias seguidos;
- g) Doação de sangue, a título gracioso, durante um dia, que, no caso de doações colectivas, será fixado por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias de prestação de provas.

Cláusula 32.ª

(Consequências das faltas justificadas)

1. As faltas descritas na cláusula anterior não implicam perda de retribuição, nem diminuição do direito a férias, dos subsídios de férias e de Natal, e não prejudicam o lugar e a categoria.

Exceptua-se, porém, o disposto nos números seguintes.

2. Não são remuneradas as faltas dadas ao abrigo das alíneas a) e b) da cláusula anterior.

3. As faltas dadas por virtude da viagem, prevista nas alíneas d) e e) da cláusula anterior, são consideradas justificadas mas não remuneradas.

4. As faltas dadas ao abrigo da alínea a) da cláusula anterior quando excedam trinta dias, são reguladas pelo regime dos impedimentos prolongados, previsto na cláusula 34.^a

Cláusula 33.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1. Por cada quatro faltas injustificadas, o trabalhador perderá, além da retribuição correspondente a remuneração de um dia de trabalho, a descontar, no subsídio de férias.

2. A entidade patronal não poderá reduzir o respectivo subsídio de férias para além de 50 %.

3. Sempre que, num mês, o trabalhador dê seis ou mais faltas injustificadas, serão as consequências apreciadas pela comissão paritária definida no n.º 5 da cláusula 38.^a

E) Impedimentos prolongados

Cláusula 34.^a

(Regime)

Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de trinta dias, suspende-se o contrato de trabalho, mantendo-se, porém, o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que, por este contrato colectivo de trabalho ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- Por mútuo acordo das partes;
- Por caducidade;
- Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 36.^a

(Revogação por mútuo acordo)

É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, desde que o façam em documento assinado por ambas as partes.

Cláusula 37.^a

(Caducidade do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei geral do trabalho e nomeadamente quando as

entidades patronais sejam forçadas a encerrar definitivamente a empresa, mediante decisão do Ministério do Trabalho, e ouvido o Ministério da Economia.

Cláusula 38.^a

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por forma inequívoca, essa vontade à outra parte.

2. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3. Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação de rescisão.

4. Os factos em que se fundamenta o despedimento serão apurados por uma comissão paritária, em relatório escrito.

O trabalhador será sempre ouvido antes da decisão, apresentando a defesa que achar conveniente.

5. A comissão paritária a que se refere o número anterior será composta pela comissão de trabalhadores ou, não a havendo, por dois trabalhadores da empresa, pelos delegados sindicais da empresa e por uma pessoa designada pelo sindicato respectivo, e pela entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 39.^a

(Justa causa de rescisão)

Consideram-se, nomeadamente, justa causa de rescisão do contrato:

I — Por parte da empresa:

- A inobservância reiterada das regras de higiene, segurança no trabalho e influência perniciosas no ambiente de trabalho;
- A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Divulgação dos processos de fabrico;
- Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros, ou abuso de autoridade com os seus subordinados;
- A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a empresa a rescindir o contrato;
- Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres impostos pela lei geral do trabalho, apurada em processo escrito.

II — Por parte dos trabalhadores:

- A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço, se o trabalhador não optar pelo regime de suspensão;
- A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

- c) A violação das garantias do profissional estabelecidas na lei geral do trabalho;
- d) A falta de condições de segurança, moralidade e disciplina do trabalho;
- e) A lesão dos interesses patrimoniais do profissional;
- f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a violação das garantias previstas na lei geral do trabalho.

Cláusula 40.ª

(Proibição do despedimento sem justa causa)

1. É expressamente vedado à entidade patronal o despedimento do trabalhador sem justa causa.
2. Qualquer despedimento que contrarie o disposto no número anterior será nulo e de nenhum efeito.

Cláusula 41.ª

(Extinção do contrato por decisão unilateral da entidade patronal)

1. Se a entidade patronal despedir o trabalhador, sem cumprimento das formalidades prescritas na cláusula 38.ª, e só neste caso, fora do período experimental o trabalhador poderá optar pela continuidade ao serviço ou pelo recebimento de uma indemnização calculada nos termos seguintes:
 - a) Um mês de ordenado por cada ano completo de antiguidade, até três anos de serviço;
 - b) Dois meses de ordenado por cada ano completo de antiguidade, se tiverem entre quatro e oito anos de serviço;
 - c) Três meses de ordenado por cada ano completo de antiguidade, se tiverem nove ou mais anos de serviço.
2. Durante o primeiro ano de trabalho, passado que seja o período experimental, aquele considera-se completo para efeito da presente cláusula.
3. Se o trabalhador despedido nos termos do n.º 1 for membro dos corpos gerentes do sindicato ou delegado sindical, e se o despedimento for motivado pelo exercício das suas funções sindicais, a indemnização prevista no mesmo n.º 1 desta cláusula será elevada para o dobro.

Cláusula 42.ª

(Extinção do contrato por decisão unilateral do profissional)

1. Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a ante-

cipação de metade dos períodos a que está obrigada a entidade patronal, por força do n.º 1 da cláusula 41.ª

2. A falta de aviso prévio previsto nesta cláusula obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente.

3. A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

4. O trabalhador que se despedir com justa causa terá direito, conforme a sua antiguidade, às indemnizações previstas na cláusula 41.ª, bem como ao período de férias vencido.

CAPÍTULO VII

Previdência e assistência

Cláusula 43.ª

(Previdência)

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

Cláusula 44.ª

(Creches)

1. As empresas com mais de cinquenta trabalhadoras ao seu serviço abrangidas por este contrato obrigam-se a ter em funcionamento, a partir de 1 de Janeiro de 1976, creche para os filhos das suas trabalhadoras.

2. As empresas com menos de cinquenta trabalhadoras ao seu serviço abrangidas por este contrato cujas fábricas se situam em localidades onde exista mais de uma empresa obrigam-se a ter em funcionamento, a partir de 1 de Janeiro de 1976, creches colectivas.

3. No caso da existência das creches colectivas previstas no número anterior, delas podem participar as empresas com mais de cinquenta trabalhadoras, não se aplicando, neste caso, o disposto no n.º 1 desta cláusula.

4. Os filhos das trabalhadoras beneficiarão das creches previstas nesta cláusula até às idades seguintes:

- a) Até à idade de ingresso na instrução primária oficial, enquanto não for criado oficialmente o ensino pré-primário, e ou se não houver na localidade da situação da fábrica creche pública;
- b) Até aos 3 anos de idade, se houver creche pública na localidade da situação da fábrica ou, mesmo não havendo, a partir do momento em que seja criado o ensino pré-primário oficial.

5. Nas creches previstas nesta cláusula, a alimentação das crianças será do encargo dos seus pais.

6. As creches colectivas assegurarão o transporte das crianças que residem em localidade diferente daquela em que se situa o local de trabalho de suas mães.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 45.ª

(Condições gerais)

1. A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa para o exercício da profissão, tal como lenços, batas e aventais e ainda calçado apropriado, para o mesmo fim.

2. Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados, se esta consentir ou mudar de serviço, sem diminuição de retribuição.

3. As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, atendendo as condições físicas, dando cumprimento ao disposto na lei.

Cláusula 46.ª

(Trabalho em câmaras frigoríficas)

1. Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade consecutivamente nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0º) serão fornecidos fato e calçado apropriados.

2. Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade consecutivamente nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0º) serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO IX

Remuneração do trabalho e subsídios

Cláusula 47.ª

(Remuneração do trabalho)

1. Aos trabalhadores abrangidos por este contrato são atribuídas as seguintes retribuições mínimas mensais:

a) Técnico	Livre
b) Encarregado	7 100\$00
c) Salsicheiro	7 000\$00
d) Praticante de salsicheiro	5 500\$00
e) Auxiliar de salsicheiro	5 000\$00
f) Praticante de auxiliar de salsicheiro	4 200\$00

2. A diferença da remuneração devida desde 1 de Fevereiro de 1975 será paga em fracções distribuídas pelos meses de Maio, Junho e Julho de 1975.

Cláusula 48.ª

(Retribuições de períodos inferiores a um mês)

Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas do modo seguinte:

- Retribuição quinzenal: igual a metade da retribuição mensal;
- Retribuição semanal: igual a $\frac{7}{30}$ da retribuição mensal;
- Retribuição diária: igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal;
- Retribuição horária: calculada segundo a seguinte fórmula:

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

Cláusula 49.ª

(Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores com assiduidade ao serviço, nos termos da lei geral, que completem um ano de serviço até 31 de Dezembro, e cujo contrato de trabalho se mantenha em vigor nos termos dos números seguintes, terão direito a receber, em 20 de Dezembro, subsídio de Natal, do valor correspondente a 100 % da remuneração prevista na cláusula 47.ª

2. Os trabalhadores que não tenham ainda concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, mas cujo contrato se mantenha em vigor no dia 20 de Dezembro, receberão a importância proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3. Cessando o contrato de trabalho antes de 20 de Dezembro, aplicar-se-á o regime seguinte:

- No ano da admissão, o trabalhador só terá direito à parte proporcional do subsídio de Natal se for despedido sem justa causa;
- Nos anos subsequentes, o trabalhador terá direito à importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano da cessação, excepto se for despedido com justa causa.

4. Para efeitos da determinação da importância proporcional do subsídio de Natal contar-se-á como mês completo uma fracção não inferior a quinze dias.

5. As empresas que prevejam não poder pagar por inteiro o subsídio de Natal devido em 1975 na data prevista no n.º 1 desta cláusula deverão expor tal problema ao sindicato respectivo até ao dia 31 de Outubro anterior.

Feitas as averiguações que o sindicato julgar convenientes, e caso venha a verificar-se a impossibilidade de a empresa pagar o subsídio por inteiro, será acordado com os trabalhadores e o sindicato o prazo de pagamento.

Neste caso, porém, deverá ser pago, no dia 20 de Dezembro, o mínimo de 50 % do subsídio de Natal devido, não podendo o restante ser pago depois do dia 31 de Janeiro seguinte.

CAPÍTULO X
Resolução de conflitos

Cláusula 50.^a
(Comissão paritária)

Em todos os casos em que esta convenção preveja a necessidade de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores e tal não seja conseguido, será o assunto submetido, a solicitação de qualquer das partes, a uma comissão paritária composta por dois representantes do sindicato respectivo e dois representantes da associação patronal.

As deliberações desta comissão serão tomadas por maioria de votos, em relatório escrito.

No caso de empate na votação, terá voto de desempate um representante do Ministério do Trabalho, convocado pela comissão paritária.

Das deliberações desta comissão haverá recurso, em última instância, para o tribunal do trabalho territorialmente competente.

CAPÍTULO XI
Questões transitórias

Cláusula 51.^a
(Remissão)

1. As partes submetem à regulamentação da lei geral as matérias não previstas expressamente nesta convenção colectiva.

2. Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 52.^a

(Revogação das convenções colectivas de trabalho anteriores)

As partes expressamente consideram que esta convenção colectiva de trabalho é mais favorável aos trabalhadores que qualquer das convenções colectivas celebradas anteriormente respeitantes a esta indústria, considerando-as, assim, revogadas a partir da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, se antes não houverem sido revogadas.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Carnes do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Chacinaria do Distrito de Setúbal:

Almerinda Jesus Melo.
(Assinatura ilegível.)
José Augusto Ferreira Serralha.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Carnes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Ministério do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Publique-se. — 24 de Junho de 1975. — Carlos Carvalhas.

ACORDO CELEBRADO ENTRE AS ASSOCIAÇÕES PATRONAIS REPRESENTATIVAS DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E DOS ARMADORES DA MARINHA MERCANTE E OS SINDICATOS DOS ESTIVADORES DO DISTRITO E PORTO DE LISBOA E DOS PROFISSIONAIS DO TRÁFEGO PORTUÁRIO DO DISTRITO E PORTO DE LISBOA

Entre as Associações Patronais Representativas dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e os Sindicatos dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa e dos Profissionais do Tráfego Portuário do Distrito e Porto de Lisboa é estabelecido um acordo nos termos e condições seguintes:

Ponto I

Férias e subsídio de férias

1.º Os n.ºs 3, 5 e 6 da cláusula 36.ª do contrato colectivo de trabalho presentemente em vigor entre as entidades signatárias do presente acordo passam a ter a seguinte redacção:

3 — Os períodos máximos de férias serão de vinte e quatro dias para todos os trabalhadores sindicalizados ou não.

5 — Logo no início das férias, e além da remuneração correspondente a vinte e quatro dias calculada com base no salário normal fixado para o primeiro período de trabalho, será também pago ao trabalhador um subsídio de férias igual a 100 % daquela remuneração.

6 — Em função do trabalho prestado no ano civil anterior, o direito a férias regular-se-á sempre do seguinte modo:

a) Só terão direito à totalidade dos vinte e quatro dias previstos no n.º 3 da presente cláusula aqueles trabalhadores que no ano anterior tenham prestado um número de períodos de efectivo serviço que, somado ao número de dias de férias gozados nesse mesmo ano, bem como aos dias de baixa por doença, sinistro ou acidente de trabalho de-

Retribuição especial em Dezembro

- vidamente comprovados, seja, pelo menos, igual a trezentos;
- b) Os trabalhadores que, por quaisquer motivos, não tenham trabalhado o número de períodos de efectivo serviço exigido pela alínea anterior, terão também direito a férias e ao respectivo subsídio, mas a duração daquelas e os quantitativos deste serão calculados proporcionalmente em função do número de períodos de trabalho que, no ano anterior, efectivamente tenham prestado;
 - c) Consideram-se períodos de trabalho, os seguintes: das 8 às 17 horas; das 17 às 24 horas e das 0 às 7 horas. O trabalho das 17 às 20 horas ou das 21 às 24 horas conta-se como meio período.

Excepcionalmente, e atendendo à especificidade do trabalho prestado aos sábados e domingos, nomeadamente no que toca às implicações da existência de uma escala de rotação, o trabalho prestado naqueles dias entre as 8 horas de sábado e as 24 horas de domingo, e apenas este, computar-se-á, para os efeitos desta alínea, nos termos seguintes:

O trabalho aos sábados das 8 às 12 horas ou das 13 às 17 horas conta como um período; Sábados, das 17 às 24 horas, e aos domingos cada período equivale a dois períodos e cada meio período equivale a um período.

2.º No caso de chamada para prestação de serviço militar obrigatório, o direito a férias dos trabalhadores regular-se-á nos termos estabelecidos na citada cláusula 36.ª, conjugados com o disposto nas alíneas seguintes:

- a) No ano em que inicia a prestação do serviço militar obrigatório o trabalhador — se nesse ano ainda não tinha efectivamente gozado as férias — terá direito a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozadas e adquiridas em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como ao respectivo subsídio de 100 %;
- b) No ano em que regressa da prestação de serviço militar obrigatório terá o trabalhador direito a gozar apenas os dias de férias correspondentes aos períodos de efectivo serviço por ele prestado no decurso do ano em que iniciou a prestação do serviço militar obrigatório, sendo-lhe, em tais circunstâncias, igualmente devido o correspondente subsídio de 100 %;

3.º As entidades que recorram aos serviços dos trabalhadores representados pelos Sindicatos outorgantes do presente acordo continuarão a contribuir para o chamado «Fundo de férias», o qual, nos termos do protocolo para o efeito já assinado, passará a funcionar sob a orientação e administração das duas Associações patronais signatárias.

4.º As normas estabelecidas nos números anteriores são aplicáveis na atribuição de férias e subsídios a conceder desde 1 de Janeiro de 1975.

1.º Até ao dia 15 do mês de Dezembro de 1975 será paga aos trabalhadores, nos termos e condições decorrentes do disposto nos números seguintes, uma retribuição especial.

2.º Só terão direito a receber esta retribuição especial os trabalhadores que, por virtude do trabalho efectivamente prestado no decurso do ano de 1974, tenham adquirido direito a gozar férias durante o ano de 1975.

3.º O quantitativo desta retribuição especial será, para cada trabalhador que a ela tiver direito, igual ao montante por ele recebido em 1975 a título de subsídio de férias.

4.º Fica claramente entendido que a alusão feita neste contexto da «retribuição especial de Dezembro» ao «trabalho prestado em 1974» constitui apenas um expediente técnico para efeitos de regular e quantificar a atribuição em Dezembro de 1975 daquela retribuição especial, a qual, consequentemente, não poderá, em circunstância alguma, ser entendida como correspondendo a uma retribuição devida pelo trabalho prestado durante aquele ano de 1974.

5.º Para efeitos do pagamento desta retribuição especial entender-se-á que se encontram no exercício da actividade profissional durante o mês de Dezembro de 1975 não só os trabalhadores que nesse período estejam no activo, com baixa por acidente de trabalho, doença ou sinistro, mas também aqueles que, no mesmo período, estejam em gozo de férias.

6.º Os trabalhadores que passarem à situação de reforma no decurso do corrente ano de 1975 e que durante este mesmo ano tiveram direito a gozar ou a receber férias terão também direito a receber uma retribuição especial nos termos e condições dos n.ºs 1.º, 2.º e 3.º Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de Janeiro de 1975 não têm direito a qualquer retribuição especial.

7.º Os trabalhadores que durante o ano de 1975 forem chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito a receber, em Dezembro deste mesmo ano, uma retribuição especial nos termos e condições dos n.ºs 1.º, 2.º e 3.º Os trabalhadores que neste mesmo ano de 1975 regressem da prestação de serviço militar obrigatório não terão direito a qualquer retribuição especial.

8.º A retribuição especial de Dezembro não é devida no corrente ano aos trabalhadores que iniciarem a sua actividade profissional durante este mesmo ano de 1975.

9.º A forma como nos números anteriores fica acordada a atribuição aos trabalhadores de uma retribuição especial a conceder durante o mês de Dezembro de 1975 em nada prejudicará a possibilidade de a sua atribuição relativamente a anos futuros vir

a ser eventualmente regulada em termos diferentes, nomeadamente no que respeita às condições da sua concessão e à situação dos reformados e militares.

10.º As verbas necessárias ao pagamento desta retribuição especial serão obtidas através de contribuições das entidades que, no decurso do ano de 1975, recorram aos serviços dos trabalhadores representados pelos Sindicatos outorgantes. Estas contribuições serão afectadas ao chamado «Fundo de férias».

Ponto III

Seguro

1.º As entidades patronais obrigam-se a assegurar o salário diário integral correspondente ao primeiro período de trabalho normal (8 às 17 horas) a todos os trabalhadores que por motivo de acidente de trabalho se encontrem com incapacidade temporária absoluta.

2.º O disposto no número anterior caducará logo que, em virtude do aperfeiçoamento do sistema de segurança social legalmente vigente, os trabalhadores tenham assegurada por outros meios aquela garantia.

3.º O disposto no n.º 1 aplica-se apenas aos casos de incapacidade temporária absoluta motivados por acidentes de trabalho ocorridos a partir do dia 1 de Março de 1975.

Ponto IV

Inalterabilidade das condições de trabalho durante 1975

Com a assinatura do presente acordo obrigam-se os Sindicatos e as Associações Patronais outorgantes a não introduzir directa ou indirectamente, antes de 1 de Janeiro de 1976, quaisquer outras alterações às condições de trabalho actualmente em vigor, designadamente em matéria salarial.

Ponto V

Números finais

1.º Relativamente à integração das verbas necessárias para a satisfação dos encargos inerentes a este acordo, as Associações Patronais só se responsabilizam e só poderão ser responsabilizadas por contribuições dos seus associados.

2.º As Associações e os Sindicatos signatários assumem conjuntamente o compromisso de diligenciarem obter do Ministério do Trabalho a publicação de um diploma que torne extensiva a aplicação deste acordo a todas as entidades utentes do Porto que requeiram trabalhadores representados pelos Sindicatos outorgantes.

3.º Salvo os casos expressamente previstos no presente acordo, todas as normas que o integram produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 1975.

4.º A expressão «Associações patronais» equivale, para todos os efeitos, a Grémios dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante, enquanto não obtiverem reconhecimento oficial as mencionadas Associações e subsistirem legalmente os referidos Grémios.

Lisboa, 13 de Março de 1975.

Os outorgantes:

Pelo Sindicato dos Profissionais do Tráfego Portuário do Distrito e Porto de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Grémio/Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Grémio/Associação dos Armadores da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Publique-se. — 24 de Junho de 1975. — *Carlos Carvalhas.*

PROTOCOLO DE TRANSFERÊNCIA DA GESTÃO DO FUNDO DE FÉRIAS (TRÁFEGO E ESTIVA)

Tendo presente a necessidade de garantir aos trabalhadores portuários o gozo efectivo do seu direito a férias nos termos da regulamentação colectiva aplicável;

Considerando haver vantagens em introduzir imediatamente alterações ao regime e forma actuais de funcionamento do fundo de férias;

As entidades signatárias, com o objectivo de assegurar que a efectivação dos direitos relativos a férias se processe nos anos de 1975 e seguintes sem perturbações ou demoras, estabelecem desde já o seguinte:

1.º As Associações Patronais signatárias comprometem-se a arcar com a responsabilidade da administração do fundo de férias de forma a que seja assegurado aos trabalhadores portuários o gozo efectivo do seu direito a férias e a atribuição do correspondente subsídio a que, contratualmente, tenham direito.

2.º Os Sindicatos signatários comprometem-se a facilitar, por todas as formas ao seu alcance, o desempenho da tarefa atribuída no número anterior às Associações Patronais e muito particularmente a:

a) Facultar, no âmbito do processo de transferência da responsabilidade da gestão do fundo de férias para as Associações Patronais, os elementos documentais em seu poder relativos ao trabalho efectuado durante o ano de 1974, de forma a permitir o cál-

culo das férias a que cada trabalhador terá direito no ano de 1975;

- b) Colaborar pela forma que julgarem mais adequada e conveniente dentro do seu específico campo de acção, no que respeita às contribuições para o fundo de férias das entidades patronais não integradas nas Associações signatárias;
- c) Afectar ao fundo de férias sob a gestão das Associações Patronais as importâncias que, não tendo eventualmente sido necessárias para a atribuição de férias a gozar durante o ano de 1974 e para o integral pagamento das despesas e encargos com a referida gestão, devam, conseqüentemente, ser destinadas a suportar os encargos relativos às férias a conceder em 1975.

3.º As Associações Patronais escolherão o estabelecimento de crédito para depósito e movimentação das importâncias que constituem o fundo de férias, devendo, porém, obter a prévia concordância dos Sindicatos relativamente ao local ou locais onde os trabalhadores deverão receber as importâncias a que tenham direito.

4.º Os Sindicatos comprometem-se a continuar a assumir a responsabilidade da programação e coordenação da época em que, em cada ano, os diferentes trabalhadores deverão efectivamente gozar as férias a que tenham direito por forma a não prejudicar o normal funcionamento do porto.

5.º As Associações Patronais reconhecem aos Sindicatos o direito de participarem na fiscalização da gestão do fundo de férias enquanto mantiverem a responsabilidade da respectiva administração.

6.º Consideram-se alteradas as cláusulas 37.ª e 53.ª, n.º 2.º, do Contrato Colectivo de Trabalho, em conformidade com o estabelecido nos números anteriores, bem como todos os textos normativos em vigor que devam ser tidos como prejudicados pelo presente protocolo.

7.º As Associações Patronais, ao assumirem a gestão do fundo de férias e enquanto a mantiverem sob a sua responsabilidade, tomam a seu cargo o pessoal afecto aos serviços administrativos e financeiros do respectivo fundo constante na lista anexa, com a antiguidade e demais direitos que comprovadamente lhe têm vindo a ser mantidos, e a compensá-lo, nos termos legais, dos eventuais prejuízos emergentes da transferência do local de trabalho, nomeadamente em matéria de deslocações e alimentação. O referido pessoal considerar-se-á ao serviço do fundo de férias.

§ único. O pessoal afecto ao fundo de férias, constante na lista anexa, manter-se-á adstrito ao mesmo fundo, seja qual for a sua entidade gestora.

8.º Cada Sindicato contratará dois distribuidores de cartões que, para todos os efeitos, se consideram ao serviço do fundo de férias, designadamente no que respeita a retribuições e outros direitos decorrentes da prestação de trabalho, sem prejuízo, no entanto, do disposto nos parágrafos seguintes.

§ 1.º Os distribuidores de cartões ficam sujeitos à jurisdição do respectivo Sindicato, em tudo quanto se refira à sua actuação profissional.

§ 2.º Todos os encargos emergentes do contrato de trabalho com os distribuidores de cartões são processados e pagos pelos respectivos Sindicatos, que, mensalmente, serão reembolsados pelo fundo de férias das importâncias despendidas.

§ 3.º A retribuição mensal líquida percebida pelos actuais distribuidores de cartões (4500\$) acrescerá um aumento correspondente aos encargos unitários por profissional decorrentes da execução do Acordo celebrado no termo das negociações relativas ao caderno reivindicativo apresentado às Associações Patronais em Dezembro de 1974 e a partir da data da assinatura daquele Acordo.

§ 4.º Aos distribuidores de cartões será garantida, por outro lado, uma actualização automática em percentagem idêntica à que resulte de qualquer aumento de salários e/ou outros benefícios materiais respeitantes aos trabalhadores portuários, actualização que terá lugar na data da entrada em vigor destes.

§ 5.º Enquanto pelo Sindicato dos Profissionais do Tráfego Portuário do Distrito e Porto de Lisboa não forem contratados os distribuidores de cartões para o seu sector, assume este organismo a responsabilidade da realização do serviço contra o pagamento pelo fundo de férias de uma importância mensal idêntica à que for despendida com os actuais distribuidores de cartões no sector do Sindicato dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa.

9.º O fundo de férias satisfará aos Sindicatos que até à data o geriram o pagamento de todas as despesas e encargos relativos ao seu funcionamento que tiverem sido suportados pelos Sindicatos e que os mesmos Sindicatos discriminarão devidamente.

Todo o património material bem como quaisquer receitas cobradas pelos Sindicatos com destino ao fundo de férias serão afectos a este para todos e quaisquer efeitos.

1.º A expressão «Associações Patronais» equivale, para efeitos do presente protocolo, a Grémios dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante ou a quaisquer organizações patronais que os venham a substituir.

11.º A resolução de quaisquer casos pendentes ou que venham a surgir relativamente a períodos anteriores à data da assinatura do presente protocolo caberá às entidades que passam a gerir o fundo de férias, podendo estas, no entanto, solicitar a colaboração do respectivo Sindicato, caso tal colaboração seja imprescindível.

12.º Quaisquer questões ou assuntos não previstos neste protocolo e que devam ser bilateralmente tratados carecem da concordância dos Sindicatos.

§ único. Consideram, para este efeito, questões ou assuntos de interesse bilateral os que possam revelar-se, directa ou indirectamente, prejudiciais aos trabalhadores ou às suas associações sindicais.

Lisboa, 4 de Março de 1975.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais do Tráfego Portuário do Distrito e Porto de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa:

José Lino Figueiredo Ribeiro.
Artur Marques Cerqueira.
Augusto Luís dos Santos Cunha.
António Paulo Rito.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Armadores da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Com o parecer concordante do Ministério dos Transportes, publique-se. — 11 de Junho de 1975. — *Carlos Carvalhas.*

Anexo ao protocolo de transferência da gestão do fundo de férias (tráfego e estiva)

Relação dos funcionários que transitarão para o novo fundo de férias sob a gestão das Associações Patronais, de acordo com o estabelecido no referido protocolo, artigo 7.º e § único:

Nome	Categoria	Vencimento (líquido)
Maria Julieta Sampaio Soares Gomes.	Operadora máquinas contabilidade	5 700\$00
Olinda Rosa Santos Costa Rocha	Idem	5 700\$00
Maria Odete Rosa Nunes	Aspirante	4 250\$00
José Alberto Teixeira de Ornelas	—	5 700\$00
Armando Gil Leitão e Costa	—	5 700\$00

Observações. — Os três primeiros funcionários desta lista transitam do Sindicato dos Estivadores e os dois últimos funcionários vêm do Sindicato do Tráfego.

Lisboa, 4 de Março de 1975.

ACORDO CELEBRADO ENTRE AS ASSOCIAÇÕES PATRONAIS REPRESENTATIVAS DOS AGENTES DE NAVEGAÇÃO DO CENTRO DE PORTUGAL E DOS ARMADORES DA MARINHA MERCANTE E O SINDICATO NACIONAL DOS CONFERENTES MARÍTIMOS DO DISTRITO DE LISBOA

Entre as Associações Patronais Representativas dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e o Sindicato Nacional dos Conferentes Marítimos do Distrito de

Lisboa é estabelecido um acordo nos termos e condições seguintes:

Ponto I

Férias e subsídio de férias

A cláusula 47.ª do contrato colectivo de trabalho presentemente em vigor entre as entidades signatárias do presente acordo passa a ter a seguinte redacção:

1 — Os profissionais eventuais abrangidos pelo presente contrato têm direito a gozar férias remuneradas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se o direito a férias no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Os períodos máximos de férias serão de vinte e quatro dias para todos os trabalhadores.

3 — Logo no início das férias, e além da remuneração correspondente a vinte e quatro dias calculado com base no salário normal fixado para o primeiro período de trabalho, será também pago ao trabalhador um subsídio de férias igual a 100% daquela remuneração.

4 — Em função do trabalho prestado no ano civil anterior, o direito a férias regular-se-á sempre do seguinte modo:

- Só terão direito à totalidade dos vinte e quatro dias previstos no n.º 2 da presente cláusula aqueles trabalhadores que no ano anterior tenham prestado um número de períodos de efectivo serviço, que, somado ao número de dias de férias gozados nesses mesmo ano, bem como aos dias de baixa por doença, sinistro ou acidente de trabalho devidamente comprovados, seja, pelo menos, igual a trezentos;
- Os trabalhadores que, por quaisquer motivos, não tenham trabalhado o número de períodos de efectivo serviço exigido pela alínea anterior, terão também direito a férias e ao respectivo subsídio, mas a duração daquelas e o quantitativo deste serão calculados proporcionalmente em função do número de períodos de trabalho que, no ano anterior, efectivamente tenham prestado;
- Consideram-se períodos de trabalho os seguintes: das 8 às 17 horas, das 17 às 24 horas e das 0 às 7 horas. O trabalho das 17 às 20 horas ou das 21 às 24 horas conta-se como meio período.

Excepcionalmente, e atendendo à especificidade do trabalho prestado aos sábados e domingos, nomeadamente no que toca às implicações de existência de uma escala de rotação, o trabalho prestado naqueles dias entre as 8 horas de sábado e as 24 horas de domingo, e apenas este, computar-se-á, para os efeitos desta alínea, nos termos seguintes:

O trabalho aos sábados das 8 às 12 horas ou das 13 às 17 horas conta como um período;

Sábados, das 17 às 24 horas, e aos domingos, cada período equivale a dois períodos e cada meio período equivale a um período.

5 — No caso de chamada para prestação de serviço militar obrigatório, o direito a férias dos trabalhadores regular-se-á nos termos estabelecidos na citada cláusula 47.^a, conjugados com o disposto nas alíneas seguintes:

- a) No ano em que inicia a prestação do serviço militar obrigatório o trabalhador — se nesse ano ainda não tinha efectivamente gozado férias — terá direito a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozados e adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como ao respectivo subsídio de 100 %;
- b) No ano em que regressa da prestação do serviço militar obrigatório, terá o trabalhador direito a gozar apenas os dias de férias correspondentes aos períodos de efectivo serviço por ele prestados no decurso do ano em que iniciou a prestação do serviço militar obrigatório, sendo-lhe, em tais circunstâncias, igualmente devido o correspondente subsídio de 100 %.

6 — a) As entidades patronais contribuirão para um fundo de férias, que funcionará sob orientação e administração directa do Sindicato, com uma percentagem fixada sobre os salários pagos, excluídos todos e quaisquer subsídios e percentagens;

b) A partir de 1 de Fevereiro de 1975 a percentagem a que se refere o número anterior considera-se fixada, por acordo das entidades signatárias, em 26 %. Esta percentagem deverá ser reduzida ou aumentada, também por acordo das partes, consoante se revelar, em função das necessidades do fundo (importâncias a atribuir aos trabalhadores, encargos relativos a Previdência e despesas de administração), excessiva ou insuficiente;

c) As contribuições das entidades patronais deverão ser depositadas em conta própria na Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que dizem respeito, por meio de guia preenchida em triplicado, ficando um exemplar em poder daquela instituição, outro na posse do depositante e sendo o terceiro enviado pelo depositante ao Sindicato;

d) O Sindicato compromete-se a pôr as Associações Patronais signatárias ao corrente da situação financeira do fundo de férias e a facilitar-lhes a respectiva fiscalização, bem como a tomar a tempo as providências necessárias para a eventual introdução de rectificações à percentagem de 26 % fixada na alínea b) deste número. As rectificações que implicarem o aumento da percentagem não poderão ser aplicadas retroactivamente;

e) Os saldos que no fim de cada ano se verificarem no «Fundo de férias», para além de serem considerados nas rectificações a intro-

duzir à percentagem aplicável, destinar-se-ão, exclusivamente, a suportar os encargos do ano seguinte e nunca a aumentar os dias de férias fixados no n.º 2 da presente cláusula.

7 — O Sindicato pode, internamente, aplicar na atribuição das férias critérios diferentes dos aqui consignados, desde que isso não acarrete para as entidades patronais encargos diferentes dos que resultam da aplicação dos critérios fixados na presente cláusula.

Ponto II

Retribuição especial em Dezembro

1 — Durante o mês de Dezembro será paga aos trabalhadores que estiverem no exercício de actividade, nos termos e condições decorrentes do disposto nos números seguintes, uma retribuição especial.

2 — A retribuição especial a que se refere o número anterior corresponderá a vinte e quatro dias para todos os trabalhadores que, nesse ano, entre 1 de Janeiro e 30 de Novembro, tenham completado 275 períodos de efectivo serviço contados nos termos do n.º 4 da cláusula 47.^a do contrato colectivo de trabalho com a redacção que lhe foi dada pelo presente acordo.

3 — Os trabalhadores que, por quaisquer motivos, não tenham trabalhado aquele número de períodos de efectivo serviço exigido no número anterior, terão também direito, durante o mês de Dezembro, a uma retribuição especial, mas o seu quantitativo será calculado proporcionalmente em função do número de períodos de trabalho que, nesse ano, efectivamente tenham prestado.

4 — Para efeitos do pagamento desta retribuição especial entender-se-á que se encontram no exercício da actividade profissional durante o mês de Dezembro, não só os trabalhadores que nesse período estejam no activo, com baixa por acidente de trabalho, doença ou sinistro, mas também aqueles que, no mesmo período, estejam em gozo de férias.

5 — As verbas necessárias ao pagamento desta retribuição especial serão obtidas através de contribuições das entidades que recorram aos serviços dos trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante. Estas retribuições serão afectadas ao fundo de férias, considerando-se já incluídas na percentagem a que se refere a alínea b) do n.º 6 da cláusula 47.^a do contrato colectivo de trabalho com a redacção que lhe foi dada pelo presente acordo.

Ponto III

Seguro

1 — As entidades patronais obrigam-se a assegurar o salário diário integral correspondente ao primeiro período de trabalho normal (8 às 17 horas) a todos os trabalhadores que por motivo de acidente de trabalho se encontrem com incapacidade temporária absoluta.

2 — O disposto no número anterior caducará logo que, em virtude do aperfeiçoamento do sistema de segurança social legalmente vigente, os trabalhadores tenham assegurada por outros meios aquela garantia.

3 — O disposto no n.º 1 aplica-se apenas aos casos de incapacidade temporária absoluta motivados por acidentes de trabalho ocorridos a partir do dia 1 de Março de 1975.

Ponto IV

Inalterabilidade das condições de trabalho durante 1975

Com a assinatura do presente acordo obrigam-se o Sindicato e as Associações Patronais outorgantes a não introduzir directamente ou indirectamente, antes de 1 de Janeiro de 1976, quaisquer outras alterações às condições de trabalho actualmente em vigor, designadamente em matéria salarial.

Ponto V

Números finais

1 — Relativamente à integração das verbas necessárias para a satisfação dos encargos inerentes a este acordo, as Associações Patronais só se responsabilizam e só poderão ser responsabilizadas por contribuições dos seus associados.

2 — As Associações e o Sindicato signatários assumem conjuntamente o compromisso de diligenciar para obter do Ministério do Trabalho a publicação de um diploma que torne extensiva a aplicação deste acordo a todas as entidades utentes do Porto que requeiram trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante.

3 — A expressão «Associações Patronais» equivale, para todos os efeitos, a Grémio dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante, enquanto não obtiverem reconhecimento oficial as mencionadas Associações e subsistirem legalmente os referidos Grémios.

Lisboa, 13 de Março de 1975.

Os outorgantes:

Pelo Grémio/Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Grémio/Associação dos Armadores da Marinha Mercante:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Conferentes Marítimos do Distrito de Lisboa:
(Assinaturas ilegíveis.)

Publique-se. — 24 de Junho de 1975. — Carlos Carvalhas.

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A FIRESTONE PORTUGUESA, S. A. R. L., E OS SINDICATOS REPRESENTATIVOS DOS TRABALHADORES AO SEU SERVIÇO

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo colectivo obriga, de um lado, a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelos organismos identificados a final, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam ou venham a exercer as respectivas funções.

Cláusula 2.ª

(Vigência do acordo)

1. Este acordo entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

2. O presente acordo vigorará pelo prazo de dois anos a contar da data da sua assinatura e considerará-se automaticamente renovado por períodos de um ano se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua revisão com uma antecedência mínima de noventa dias do termo de um dos seus períodos de vigência.

Os anexos I e II estarão em vigor durante os dez meses que se seguirem à data do despacho ministerial que os fixar.

3. A parte que tome a iniciativa da revisão obriga-se a apresentar à outra proposta por escrito nesse sentido elaborada nos termos e para os efeitos previstos na legislação que for aplicável.

4. Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este acordo ser alterado por mútuo consenso das partes outorgantes.

5. Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4, enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1. Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- Terem a idade mínima de 16 anos;
- Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte;

- c) Possuírem carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória;
- d) Possuírem a robustez física necessária para o exercício das funções que integram o respectivo posto de trabalho, comprovada pelo médico da empresa;
- e) Obterem aprovação nas provas dos concursos organizados pela empresa.

2. Quando por culpa da empresa, devidamente comprovada, sejam admitidos indivíduos que não satisfaçam os requisitos indicados nas alíneas do número anterior, o contrato de trabalho será anulado logo que tal se confirmar e a empresa pagará ao trabalhador a indemnização equivalente a 6 meses do vencimento da categoria para o qual fora irregularmente admitido.

3. No preenchimento de lugares e vagas a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando entre os profissionais que a servem não existir quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar ou vaga.

Cláusula 4.ª

(Condições especiais de admissão)

1. Só poderão ser admitidos na empresa para a profissão de empregados de escritório os indivíduos com habilitações mínimas do curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente, e para cobradores, contínuos, telefonistas, porteiros e paquetes, o ciclo complementar do ensino primário.

2. Como caixas, tesoureiros, guarda-livros, chefes de secção, programadores, chefes de departamento de divisão ou de serviços, ou ainda chefes de escritório ou directores de serviços, só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso complementar dos liceus, ou equivalente, e 21 anos de idade.

3. Para os oficiais metalúrgicos e electricistas de 1.ª classe e categorias superiores, as habilitações mínimas são o curso industrial das escolas técnicas ou, no que concerne aos electricistas, a apresentação da carteira profissional, conforme com o conteúdo da alínea c) da cláusula 3.ª, com o averbamento da categoria de oficial de electricista. Para os das restantes classes, as habilitações mínimas são os cursos de formação das escolas técnicas, adequadas ao exercício das respectivas funções.

4. Para os profissionais químicos de categoria superior à de operador, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou cursos adequados das escolas técnicas.

5. No que respeita aos fogueiros, a admissão será feita nos termos do Decreto n.º 46989, de 30 de Abril de 1966.

6. O disposto nos números anteriores não será de observar em relação aos trabalhadores que se encontram actualmente ao serviço da empresa.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1. A admissão dos trabalhadores para os quadros permanentes é sempre feita a título experimental durante os dois primeiros meses.

2. Tornando-se definitiva a admissão dos trabalhadores, a antiguidade conta-se sempre desde o início do período experimental.

3. Durante o período experimental, tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato sem direito a compensação ou indemnização por qualquer das partes, obrigando-se, porém, a entidade patronal e o trabalhador a avisar com uma antecedência de 5 dias úteis da rescisão do acordo, prazo este que poderá não ser utilizado pelo trabalhador, caso dele não necessite.

Cláusula 6.ª

(Contratos a prazo certo ou incerto e trabalho em regime eventual)

1. Salvo o disposto no número seguinte, fica vedada à empresa a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual, ficando também vedada a celebração de contratos a prazo certo ou incerto.

2. Poderão ser celebrados contratos a prazo certo ou incerto, ou admitidos trabalhadores eventuais, nos seguintes casos:

Substituição do titular por doença ou acidente de trabalho;

Por período não superior a trinta dias em época de balanço;

Substituição do titular por gravidez durante o período coberto por este contrato;

A estudantes nos períodos de férias escolares; Carga e descarga de matérias-primas e sua respectiva limpeza;

Substituição do titular no seu período de férias anual;

Outros casos, desde que seja dado parecer favorável pela Comissão dos Trabalhadores ou pela Comissão dos Delegados Sindicais.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído, e desde que esta circunstância conte de documento escrito.

2. O contrato com o trabalhador substituído caducará na data em que se verificar o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias úteis a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva para

todos os efeitos, contando-se a antiguidade a partir do dia em que foi admitido provisoriamente.

3. No caso de o trabalhador substituto ser dispensado antes de decorrido o prazo referido no número anterior (quinze dias úteis), terá direito à retribuição que auferiria se continuasse ao serviço até ao termo do mesmo prazo.

4. Em caso de despedimento do trabalhador substituto, a entidade patronal só poderá admitir outro para desempenhar idênticas funções, três meses após a data daquele despedimento, salvo se este for devido à incapacidade comprovada, inadaptação, doença ou acidente do substituto.

Cláusula 8.ª

(Readmissões)

1. Aos trabalhadores readmitidos ser-lhes-á contado todo o tempo efectivo na companhia, desde que tenham solicitado a sua demissão.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

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

Cláusula 10.ª

(Classificação dos trabalhadores e respectivo quadro de densidades)

1. A classificação dos trabalhadores, que corresponderá sempre às funções por eles desempenhadas, é da competência da entidade patronal, reservando-se no entanto à comissão paritária o direito de intervir a pedido do trabalhador em caso de incorrecção por este alegada.

a) Os trabalhadores, para os quais estão previstas três classes, serão distribuídos como se segue:

- 30 % de 1.ª classe;
- 30 % de 2.ª classe;
- 40 % de 3.ª classe;

b) Nas 1.ª e 2.ª classes, as percentagens referidas podem ser excedidas e o arredondamento far-se-á para a unidade superior;

c) Em relação aos trabalhadores em que só existam duas classes, o número dos de 1.ª será, pelo menos, igual aos de 2.ª;

d) As proporções referidas nas alíneas a) e c) serão de aplicar aos trabalhadores de cada categoria profissional, considerados isoladamente, desde que existam, pelo menos, dois trabalhadores na categoria;

e) Os trabalhadores ao serviço da empresa na fábrica, filiais, delegações, sucursais, escritórios ou outras dependências, num ou mais distritos, serão sempre considerados em conjunto para efeitos da classificação prevista nas alíneas a) e c);

2. Nos escritórios da fábrica, filiais, delegações, sucursais, escritórios ou outras dependências aplicar-se-á o quadro de densidades seguinte:

Classes	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
2.ª	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
3.ª	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

3. O número de estagiários, aprendizes e praticantes não poderá exceder 50 % do número de trabalhadores da categoria profissional, considerando cada uma das categorias profissionais isoladamente.

4. Nas dependências da empresa onde existam mais de vinte profissionais terá de haver pelo menos um com a categoria de chefe de departamento ou equivalente.

5. É obrigatória a existência em cada dependência, escritório, departamento, delegação, filial, sucursal ou posto de vendas de um profissional com funções de chefia para um mínimo de seis trabalhadores, salvo se existir legislação específica mais favorável. Para este efeito, considera-se departamento aquele serviço que prossegue objectivos com autonomia em relação aos restantes sectores dentro da empresa, ainda que distribuído por diferentes zonas geográficas. Este número não se aplica à parte fabril das instalações de Alcochete.

6. Os sócios gerentes não contam para as densidades desta cláusula.

Cláusula 11.ª

(Criação de novas categorias)

1. A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados ou dos organismos vinculados por este acordo, poderá o Ministério do Trabalho, ouvida a respectiva comissão paritária, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes dos anexos I e II, não só para efeitos de atribuição de remunerações, como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2. Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3. Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, com observância do preceituado no n.º 3 da cláusula 3.ª

4. As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente acordo, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

1. A entidade patronal deve remeter aos organismos sindicais respectivos e ao Ministério do Trabalho, dentro de sessenta dias após a entrada em vigor deste acordo e em Janeiro de cada ano, os mapas do quadro de pessoal ao seu serviço.

2. Desses mapas constarão obrigatoriamente, em relação a cada profissional, o nome, data de nascimento, admissão e última promoção na empresa, a categoria, classe e retribuição.

3. Os mapas remetidos ao Ministério do Trabalho serão elaborados em triplicado, dos quais serão devolvidos um exemplar à entidade patronal e outro à respectiva caixa de previdência.

4. No exemplar destinado à entidade patronal deverão constar as retribuições.

5. A entidade patronal obriga-se a afixar, em lugar bem visível de todas as dependências a relação ou relações, logo que enviadas ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 13.ª

(Ordem de preferência nas promoções)

1. Sem prejuízo do preceituado na cláusula seguinte, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) Maior antiguidade na categoria ou classe, consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 14.ª

(Promoções)

1. Constitui promoção a passagem de um trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda retribuição mais elevada, podendo esta promoção ou mudança estar sujeita a um período de dois meses de experiência, sem prejuízo do previsto para promoções automáticas.

2. Os estagiários, logo que completarem dois anos na categoria ou perfaçam 22 anos de idade, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

3. Os dactilógrafos, desde que completarem dois anos ao serviço da empresa e nessa categoria, passarão a receber o vencimento mínimo estabelecido para o terceiro-escriturário. Sempre que se verifique uma vaga no quadro de terceiro-escriturário, os dactilógrafos nestas condições terão preferência no seu preenchimento.

4. Os dactilógrafos que possuam as habilitações exigidas no n.º 1 da cláusula 4.ª deste acordo, logo

que completarem cinco anos na categoria e na empresa, passarão a receber o vencimento estabelecido para segundo-escriturário.

5. Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completarem dois anos de serviço na respectiva classe.

6. Os paquetes que ao completarem os 18 anos de idade não possuam as habilitações literárias exigíveis para o ingresso no quadro do pessoal de escritório serão promovidos a contínuos menores. No entanto, logo que tenham obtido as habilitações necessárias, serão promovidos a estagiários de 2.º ano (grupo I). Aquando da promoção de paquete a contínuo menor, poderá este, caso haja vagas, optar por qualquer das categorias do grupo J do anexo I.

7. Os contínuos menores, logo que atinjam a maioridade e não possuam as habilitações literárias exigíveis para o ingresso no quadro do pessoal de escritório, serão promovidos a contínuos. No entanto, logo que adquiram as habilitações necessárias, serão promovidos a estagiários de 2.º ano. Aquando da promoção de contínuo menor a contínuo, poderá este, caso haja vagas, optar por qualquer das categorias do grupo H, do anexo I.

8. Os profissionais que já prestam serviço na empresa com 30 ou mais anos de idade e que possam ingressar noutro quadro profissional terão preferência nas vagas, tendo, no entanto, ter um estágio de seis meses na categoria de terceiro, passando ao fim deste tempo a segundo.

9. Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 a 5, o tempo a que neles se faz referência conta-se desde a data de admissão ou promoção na respectiva categoria ou classe, consoante os casos.

10. Os contínuos, guardas, porteiros e telefonistas, logo que tenham obtido as habilitações literárias necessárias, serão promovidos, caso haja vagas, a escriturários de 3.ª classe, tendo em atenção o n.º 8.

11. A escolha dos trabalhadores para promoção é da competência da administração. Quando, para efeitos de promoção, for considerado o disposto na alínea a) da cláusula anterior (13.ª), a administração afixará o nome ou nomes dos trabalhadores a promover e aguardará, por um período máximo de quinze dias, que os trabalhadores, através da sua comissão, se pronunciem. Caso haja desacordo entre a administração e os trabalhadores, a decisão será da competência da comissão paritária.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 15.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

- b) Passar ao trabalhador, durante a sua permanência na empresa, certificados donde conste o tempo de serviço e funções desempenhadas, bem como quaisquer outros elementos que lhe respeitem e sejam por si requeridos, com indicação do fim a que se destina o certificado;
- c) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Não exigir de cada trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Providenciar no sentido de melhorar as relações humanas dentro da empresa e manter um bom ambiente moral nas suas instalações;
- g) Facilitar ao trabalhador o exercício de cargos em instituições de previdência, organizações sindicais e comissões paritárias;
- h) Acatar e cumprir as normas legais que disciplinem as relações de trabalho.

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1. São deveres dos trabalhadores:
 - a) Dar estrito cumprimento ao presente acordo, bem como a todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
 - b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
 - c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - d) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses da empresa;
 - e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
 - f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
 - g) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
 - h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
 - i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
 - l) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
 - m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis à empresa e à sociedade;

- n) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios a empresas congêneres ou concorrentes;
- o) Colaborar, sempre que possível, na execução do serviço dos colegas que se encontrem doentes ou acidentados;
- p) Acatar e cumprir as normas legais que disciplinam as relações de trabalho.

2. O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1. É vedado à entidade patronal:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão, sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - 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 nos casos expressamente previstos na lei;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do que se preceitua na cláusula 29.ª;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2. A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção no disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada nos termos da cláusula 50.ª

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.ª

(Período normal de trabalho)

1. a) O número de horas diárias de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho diário».

b) O número de horas semanais de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho semanal».

2. O limite máximo do «período normal de trabalho semanal» para o pessoal abrangido por este acordo será de quarenta e cinco horas, que, quando o trabalho e as instalações o permitam, serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, com as seguintes excepções:

a) Pessoal de escritório e correlativos (telefonistas e cobradores): trinta e sete horas e trinta minutos (sete horas e meia por dia) de segunda-feira a sexta-feira;

b) Pessoal fabril no regime de três turnos: quarenta e cinco horas, de segunda-feira a sábado (oito horas por dia de segunda-feira a sexta-feira, e cinco horas aos sábados), incluindo-se neste período e em cada dia, meia hora para refeição, paga pela entidade patronal.

O trabalho efectivo aos sábados não excederá quatro horas e trinta minutos.

Cláusula 19.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1. Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial igual à remuneração de uma hora extraordinária por dia.

2. Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou que, pelas suas características, impliquem liberdade de actuação.

3. A isenção de horário de trabalho só poderá ser concedida depois do parecer favorável do sindicato respectivo, o qual será emitido mediante proposta da entidade patronal.

4. Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão dirigidos pela entidade patronal ao organismo competente para o efeito e serão acompanhados dos documentos necessários.

5. Os trabalhadores isentos ficarão obrigados à prestação de horas extraordinárias, sempre que solicitadas pela entidade patronal.

Estas horas extraordinárias serão pagas nos termos da cláusula 23.ª

6. Podem renunciar à retribuição especial referida no n.º 1 os trabalhadores que tenham qualquer das categorias constantes do grupo A do anexo I.

Cláusula 20.ª

(Trabalho extraordinário — Noção e limites)

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois dos períodos normais diários.

2. A administração deverá desencadear uma política tendente à abolição total do trabalho suplementar, salvo quando se justifique para casos extraordinários, devidamente comprovados.

3. As horas extraordinárias só serão feitas com o acordo do trabalhador.

4. O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes e depois do seu início ou termo.

5. Ao trabalho previsto nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 23.ª

6. Nenhum trabalhador poderá ser lesado na hora da refeição.

7. Quando algum profissional fizer mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário no mesmo ano civil, a remuneração das horas suplementares a partir daquele limite será elevada ao dobro das percentagens indicadas no n.º 1 da cláusula 23.ª

8. Para efeito do disposto no número anterior, a retribuição horária será determinada pela fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52} = \text{Retribuição horária normal}$$

9. Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, a entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte.

Cláusula 21.ª

(Trabalho nocturno)

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2. O trabalho referido no número anterior será pago com um adicional nunca inferior a 25 % da retribuição devida pela prestação do trabalho diurno aos trabalhadores que não façam turnos.

Cláusula 22.ª

(Trabalho de turnos)

1. Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador pertencente a um turno prestar serviço fora daquele a que pertença, terá direito, durante o período em que tal se verifique, a um subsídio de 50 % sobre a retribuição normal.

2. O disposto no número anterior será de observar enquanto o trabalhador permaneça em turno diferente do que lhe respeita.

3. O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá, entre as 20 e as 8 horas, uma retribuição adicional de 35 %, na qual já está incluído o disposto no n.º 2 da cláusula 21.ª

4. Quando o trabalhador voltar para o seu turno habitual, não terá, pelo seu regresso, direito ao disposto no n.º 1.

5. É vedado, porém, à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

6. No caso de a empresa desejar que um trabalhador mude de turno com carácter permanente, terá de lhe solicitar, com trinta dias de antecedência, o seu consentimento para o efeito. Caso o trabalhador aceite essa alteração, não terá direito ao disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 23.ª

(Pagamento de trabalho extraordinário)

1. Alínea a) — Horário geral:

- 1.ª hora de cada dia, retribuição horária normal acrescida de 50 %;
- 2.ª hora e seguintes de cada dia, retribuição horária normal acrescida de 100 %.

Alínea b) — Horário de turnos:

- 1.ª hora de cada dia, retribuição horária normal acrescida de 100 %;
- 2.ª e 3.ª horas de cada dia, retribuição horária normal acrescida de 150 %;
- 4.ª hora e seguintes de cada dia, retribuição horária normal acrescida de 200 %.

2. Aos trabalhadores que forem chamados, não estando ao serviço, a prestar horas extraordinárias serão acrescidos mais 25 % na percentagem da 1.ª hora.

Cláusula 24.ª

(Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios)

1. O trabalhador que prestar serviço nos dias do seu descanso semanal, complementar e feriados, terá direito, além da remuneração que receberia se não trabalhasse, à retribuição horária normal pelo tempo efectivamente prestado, acrescida de 150 %.

2. A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será a correspondente às horas efectuadas e calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável ao trabalho prestado nos dias feriados referidos no n.º 2 da cláusula 32.ª

4. Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço no dia do seu descanso semanal e feriados tem direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

5. Os trabalhadores nas condições previstas nesta cláusula terão direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, quando o período de trabalho ultrapasse três horas.

6. No caso de a empresa não fornecer a refeição prevista no número anterior, pagará ao trabalhador o valor de uma refeição, mediante a apresentação de recibo ou factura, obrigando-se ainda a fornecer os meios de transporte para que o trabalhador as possa tomar fora, no caso específico da fábrica.

Cláusula 25.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a mais de uma categoria)

1. Quando qualquer trabalhador exerça, ainda que parcialmente, funções inerentes a diversas categorias, por determinação da empresa ou dos seus superiores hierárquicos, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada, não podendo esta acumulação ultrapassar trinta dias, salvo se o trabalhador e ou os sindicatos entenderem o contrário.

Cláusula 26.ª

(Substituições temporárias)

1. Sempre que o trabalhador substitua integral ou parcialmente outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se, salvo caso de impossibilidade, dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2. Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior, quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 27.ª

(Deslocações no continente)

1. Sem prejuízo do preceituado na cláusula seguinte, o trabalhador deslocaado temporariamente para prestar serviço fora da localidade habitual de trabalho, terá direito, além da sua retribuição normal, ao pagamento de:

- a) Transporte;
- b) Alimentação, de harmonia com o seguinte critério;

Pequeno almoço — 15\$;
Almoço ou jantar — 70\$;

- c) Quando um trabalhador for deslocaado para uma dependência em que exista cantina,

mantida pela empresa, a entidade patronal fornecerá uma refeição completa nas condições habituais;

- d) Alojamento, que só será devido se o trabalhador não tiver possibilidades de regressar no mesmo dia à sua residência;
- e) Subsídio de deslocação no valor de 20 % sobre a retribuição do trabalhador, que só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;
- f) Para o reembolso das quantias das alíneas a), b) e d) é necessária a apresentação pelo trabalhador de recibo ou factura ou outro documento comprovativo;
- g) Um seguro de viagem nunca inferior a 500 000\$, sempre que o trabalhador viaje por conta da entidade patronal.

2. Os trabalhadores que por força do exercício das funções para que foram contratados tenham de normalmente fazer deslocações no continente não são abrangidos pelo disposto nesta cláusula, desde que se desloquem dentro da área onde devem exercer as suas funções.

3. Os motoristas e ajudantes terão direito a ajudas de custo de 70\$ por dia, quer estejam ou não deslocados, mas apenas no caso de não poderem regressar no mesmo dia à sua residência.

Cláusula 28.ª

(Deslocações fora do continente)

1. O trabalhador que temporariamente seja deslocado fora de Portugal continental, por período não superior a seis meses, terá direito, além da sua retribuição normal:

- a) Ao pagamento de todas as despesas directamente impostas pela deslocação, nomeadamente as de transporte, tanto na ida como no regresso;
- b) A um seguro de vida de valor nunca inferior a 1 000 000\$ enquanto estiver deslocado;
- c) A diferença entre a retribuição paga a um trabalhador da sua categoria profissional no local de destino e a retribuição normal por si auferida, sempre que a primeira seja superior à segunda;
- d) A um subsídio de 20 % sobre a sua retribuição normal.

2. As deslocações por períodos superiores a seis meses serão consideradas transferências, devendo as condições respectivas ser acordadas por escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3. Ao trabalhador que seja vítima de acidente de trabalho ou que adoça durante a sua deslocação ser-lhe-á assegurado o valor da retribuição que for devida,

incluindo a diferença e subsídio previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1, até regressar ao continente.

4. Em caso de doença, a entidade patronal assegurará ao trabalhador deslocado, e até à sua chegada ao continente, assistência médica e medicamentosa, incluindo a prestada em clínica ou estabelecimento hospitalar, mediante a apresentação pelo trabalhador da documentação comprovativa da necessidade imediata dessa assistência e seu respectivo custo.

5. Nos casos de hospitalização ou intervenção cirúrgica que de acordo com o parecer dos serviços médicos locais não revistam carácter urgente, deverá o trabalhador obter a prévia concordância da entidade patronal quanto à assistência a prestar.

6. Se do acidente de trabalho resultar a morte ou qualquer incapacidade parcial ou permanente, as indemnizações serão calculadas tendo em conta as alíneas c) e d) do n.º 1.

7. Os trabalhadores que por força do exercício das funções para que foram contratados tenham de se deslocar para fora de Portugal não são abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

8. Também não se considera deslocação, e por conseguinte não fica sujeita à aplicação desta cláusula, a estada de qualquer trabalhador, a expensas da companhia, em país estrangeiro para frequência de cursos, estágios de aperfeiçoamento profissional, conferências ou reuniões.

9. Os trabalhadores referidos nos n.ºs 7 e 8 desta cláusula beneficiarão do seguro previsto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 29.ª

(Transferências)

1. Entende-se como transferência do trabalhador toda a mudança do seu local de trabalho, por período superior a seis meses, ainda que com melhoria absoluta e imediata da retribuição.

2. O local de trabalho entende-se como sendo as instalações da entidade patronal para onde o trabalhador foi admitido ou prestou serviços nos últimos seis meses.

3. O trabalhador poderá ser transferido desde que a transferência não lhe cause prejuízo sério.

O trabalhador, quando considere que existe prejuízo sério, poderá rescindir o contrato, tendo direito nesse caso à indemnização fixada na cláusula 50.ª, salvo se a entidade patronal demonstrar, comprovadamente, que esse prejuízo não existe.

4. A entidade patronal deve avisar, por escrito, o trabalhador, em caso de transferência, com a antecedência mínima de sessenta dias, podendo este período ser menor se tal for acordado entre as partes.

5. Em casos de transferência, nos termos dos números anteriores, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transporte do local de trabalho donde é transferido para o novo local, quando o transporte não seja assegurado pela entidade patronal;
- b) Subsídio de deslocação no valor de 10 % da sua retribuição;
- c) Subsídio, que será calculado na base da retribuição horária normal e que corresponderá ao tempo adicional diário que o trabalhador passe a gastar no transporte do local donde é transferido para o novo local, se ele for superior a quinze minutos. O tempo de transporte não será considerado como tempo de trabalho.

6. No caso de o trabalhador pretender fixar residência na área do local para onde é transferido, a entidade patronal pagará as despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar. Neste caso deixará de ter aplicação o disposto nas alíneas a) e c) do n.º 5.

7. A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os dois meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

8. O trabalhador transferido fica isento de exames psicotécnicos e não perderá qualquer das regalias já adquiridas, incluindo o vencimento.

9. No caso de o trabalhador concordar com a transferência do local de trabalho, este passará a ser aquele para onde o trabalhador aceitou transferir-se.

10. O disposto nesta cláusula não é aplicável quando a mudança do local de trabalho se verifique no interesse e a pedido do trabalhador.

Cláusula 31.ª

(Gratificação de Natal)

1. Os trabalhadores terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de vencimento pelo Natal, que deverá ser pago na 1.ª quinzena do mês de Dezembro.

2. A retribuição a que se alude no número anterior será igual à que o trabalhador tinha direito pelo trabalho normal prestado no mês da sua atribuição, sendo fixa, ou à média das retribuições auferidas nos últimos doze meses anteriores ao da sua retribuição, sendo variável.

3. Este subsídio é devido mesmo nos casos em que os trabalhadores se encontrem ausentes do serviço por doença, acidente de trabalho ou serviço militar obrigatório.

4. No pagamento do subsídio referido no n.º 1 desta cláusula, aplicar-se-á a regra da proporcionalidade tanto no ano da admissão do trabalhador como no da cessação do contrato.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.ª

(Descanso semanal e feriados)

1. Considera-se dia de descanso semanal o domingo.

2. A menos que outra coisa venha a ser fixada por via legislativa, são feriados, para efeitos deste acordo, os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 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;

Feriado municipal da respectiva localidade.

Cláusula 33.ª

(Férias e sua duração)

1. Os trabalhadores têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3. O trabalhador só tem, porém, direito a gozar férias no ano subsequente ao da sua admissão se naquele (subsequente) tiver prestado, pelo menos, noventa dias de serviço.

4. Os períodos de férias são:

- a) No ano subsequente ao da admissão — vinte e cinco dias de calendário;
- b) Nos anos seguintes — trinta dias de calendário.

5. No ano da admissão e tendo os trabalhadores prestado, pelo menos, seis meses de trabalho, poderão gozar sete dias de calendário de férias, os quais, caso o trabalhador utilize tal faculdade, serão deduzidos no período de férias do ano seguinte.

6. O gozo de férias interrompe-se no período de doença ou acidente com intervenção hospitalar devidamente comprovada. Findo o impedimento, o trabalhador gozará os dias de férias que faltam, se os houver, até ao termo das mesmas. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 34.ª, com alargamento da data limite para 31 de Outubro.

7. Se, na data indicada para início das férias, os profissionais interessados estiverem ausentes por doença ou acidente, a concessão de férias será adiada para

data a estabelecer nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 34.ª, com alargamento da data limite para 31 de Outubro.

8. O profissional não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

9. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o profissional já as tiver gozado; bem como a retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

10. Poderão acumular férias de dois anos os trabalhadores que a elas tenham direito quando se encontrem impossibilitados de trabalhar por motivo de doença ou acidente.

Cláusula 34.ª

(Escolha da época de férias)

1. A época das férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

3. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

5. Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

6. Sempre que as conveniências da produção justificarem, poderá a entidade patronal, mediante autorização da entidade competente, encerrar total ou parcialmente as instalações fabris durante dezoito dias úteis, nos meses de Julho ou Agosto, período durante o qual entrarão obrigatoriamente de férias os trabalhadores fabris. Os restantes dias de férias dos trabalhadores que a eles tenham direito poderão ser gozados imediatamente antes ou depois do período de encerramento, ficando ressalvado o n.º 1 desta cláusula. As férias nunca poderão ser substituídas por retribuição neste caso.

Cláusula 35.ª

(Subsídio de férias)

No início das suas férias os trabalhadores receberão da entidade patronal um subsídio correspondente a 100 % da sua retribuição mensal.

Cláusula 36.ª

(Definição de falta)

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

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.

3. Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, uma hora em cada mês.

Cláusula 37.ª

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas 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 do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários no exercício de funções em instituições sindicais, instituições de previdência, ou outros a estas inerentes;
- c) Casamento;
- d) Falecimento do cônjuge ou de parente ou afim na linha colateral até ao terceiro grau;
- e) Parto da esposa;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino durante os dias em que as prestem.

2. A entidade patronal poderá exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

3. Nas hipóteses abrangidas pela alínea a) do número anterior, quando a impossibilidade se prolongue para além de um mês, aplica-se o regime da cláusula 39.ª

4. Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia da ocorrência, e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e f) do n.º 1, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias, no primeiro caso, e, pelo menos, de véspera, no segundo.

Cláusula 38.ª

(Faltas não justificadas)

1. As faltas não justificadas implicam perda de retribuição, serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infração disciplinar,

quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal, factos estes a serem analisados pela comissão paritária.

2. A entidade patronal poderá ainda descontar, no período de férias de cada ano, as faltas não justificadas ocorridas no ano civil anterior àquele em que as férias devem ser gozadas, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do n.º 1 da cláusula 67.ª

3. O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada três faltas, até um máximo de um terço das férias a que o trabalhador teria direito nos termos do presente acordo.

4. São consideradas injustificadas as faltas dadas por invocação de qualquer dos motivos do n.º 1 da cláusula 37.ª quando o trabalhador não prove a sua veracidade.

Cláusula 39.ª

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês por facto que não lhe seja imputável, designadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este acordo colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe seriam atribuídos se continuasse ao serviço.

2. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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.

4. O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, em relação aos quais o contrato caduca nos termos previstos na lei.

Cláusula 40.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1. Não implicam perda de retribuição nem diminuição do direito a férias as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2. O preceituado no número anterior será de observar em relação às seguintes faltas:

- a) Cumprimento de obrigações legais para que o trabalhador tenha sido notificado;
- b) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença;

c) Prática dos actos previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 da cláusula 37.ª;

d) Casamento, durante uma semana;

e) Falecimento do cônjuge, descendentes, ascendentes, irmãos ou afins do mesmo grau, durante três dias seguidos, além do tempo indispensável às respectivas viagens, ou cinco dias, se a localidade onde o trabalhador se deslocar na altura do falecimento estiver para além de 200 km;

f) Falecimento de outros parentes na linha colateral até ao terceiro grau, durante dois dias seguidos ou um só dia, respectivamente, consoante coabitem ou não com o trabalhador;

g) Parto da esposa, durante dois dias consecutivos;

h) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia, que no caso de doações colectivas será fixado por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

3. Todas as restantes faltas justificadas dão à entidade patronal o direito de descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

4. O período de férias não pode, porém, na hipótese da parte final do número anterior, ser reduzido a menos de dois terços das férias a que o trabalhador teria direito nos termos deste acordo.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.ª

(Causas de extinção)

1. O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

2. A declaração de rescisão referida na alínea c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por escrito de forma inequívoca.

Cláusula 42.ª

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2. Só são atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos e circunstâncias como tal invocados expressamente na comunicação da rescisão.

3. A comunicação aludida no número anterior deverá ser feita por carta registada com aviso de recepção quando o trabalho não se encontrar ao serviço.

4. Constitui, em geral, justa causa qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato supõe.

5. O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador com fundamento em justa causa fica dependente da sua verificação, em processo disciplinar, nos termos a seguir indicados.

Cláusula 43.ª

(Exercício de acção disciplinar)

1. O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

2. O procedimento disciplinar deve iniciar-se até quarenta e oito horas após a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar ter tido conhecimento da infracção, devendo ser comunicado por escrito à comissão paritária e ao Sindicato que foi cometida infracção disciplinar pelo trabalhador.

3. Iniciado o procedimento disciplinar, pode a comissão paritária suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não pode a entidade patronal suspender qualquer pagamento pecuniário a que o mesmo teria direito se estivesse ao serviço.

4. Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução tem de se efectivar no prazo de trinta dias após a conclusão do processo.

5. As sanções aplicadas em processo disciplinar fora dos prazos aqui mencionados serão nulas e de nenhum efeito desde que o trabalhador na sua defesa escrita invoque a prescrição da sanção ou a caducidade do direito do exercício do poder disciplinar.

6. A simples repreensão verbal, embora não exija a instauração do processo disciplinar, não pode ser dada sem audiência do trabalhador, ou seja sem que lhe seja concedida a possibilidade de fazer ouvir as suas razões.

7. A falta de audiência do trabalho é nulidade insuprível.

Cláusula 44.ª

(Processo disciplinar)

1. Depois de uma fase de averiguações preliminares, que terá a duração de trinta dias a contar do momento em que se iniciar a acção disciplinar, seguir-se-á a apresentação ao trabalhador de uma nota de culpa com a discriminação especificada dos factos que constituem a acusação.

2. A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao trabalhador, que dará recibo do original. Poderá também a comissão paritária, se assim o entender, remeter a nota de culpa ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção.

3. O trabalhador apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de oito dias a contar do recebimento da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade, e apresentar três testemunhas por cada facto até ao limite de dez.

4. A decisão final do processo será dada pela comissão paritária no prazo de quinze dias a contar da realização da última das diligências de defesa requeridas pelo trabalhador.

5. Os prazos fixados poderão ser alargados, por decisão da comissão paritária, quando a complexidade do caso, o interesse da descoberta da verdade ou da defesa do trabalhador o justificarem.

Cláusula 45.ª

(Justa causa de rescisão)

1. Constituem justa causa para rescisão do contrato:

I — Por parte da entidade patronal:

- a) A desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança no trabalho;
- c) A influência perniciosa no ambiente de trabalho, nomeadamente por efeito de vida e costumes desonestos;
- d) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- e) A lesão culposa ou fraudulenta de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- f) A ofensa à honra e dignidade dos colegas de trabalho, da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;
- g) A não aceitação pelo trabalhador de alteração das condições contratuais que não representem prejuízo para a sua categoria, regalias ou retribuição, no caso de extinção, devidamente comprovada, do seu posto de trabalho.

II — Por parte dos trabalhadores:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 17.ª;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 69.ª;

- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- h) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- i) A transferência do profissional para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª

2. É vedado à entidade patronal o despedimento dos trabalhadores apurados para o serviço militar obrigatório.

Cláusula 46.ª

(Apreciação de justa causa)

A existência de justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre o trabalhador e a entidade patronal ou os superiores hierárquicos, a condição social e grau de educação de uns e de outros e as demais circunstâncias do caso.

Cláusula 47.ª

(Ausência de justa causa)

1. Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas na cláusula 45.ª, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

- a) Quando houver revelado por comportamento posterior não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado a outra parte.

2. Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 42.ª e 44.ª, presume-se não constituírem os factos alegados justa causa quando entre o momento em que a parte ofendida teve conhecimento deles e a sua invocação mediou um intervalo superior ao necessário para evitar os prejuízos de uma interrupção súbita do trabalho.

Cláusula 48.ª

(Responsabilidade da parte que deu causa à rescisão)

1. A parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizada pela outra, sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2. A indemnização pelos danos causados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula 50.ª

3. Os outros danos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 49.ª

(Transmissão da exploração ou fusão)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, dos estabelecimentos onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra estabelecimento, sem prejuízo das disposições constantes do presente contrato aplicável à transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2. Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, se houver vagas e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente. Este caso não será considerado transferência.

3. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4. Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e ainda transmitir por escrito aos que se encontrem ausentes durante aquele período de tempo por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho.

5. Em casos de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se, no mais curto prazo de tempo, as condições de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria.

Cláusula 50.ª

(Proibição de rescisão unilateral da entidade patronal)

1. É vedado à entidade patronal, salvo durante o período experimental, rescindir o contrato por decisão unilateral não havendo justa causa.

2. Caso não exista justa causa para despedimento, a entidade patronal terá de readmitir ou indemnizar o trabalhador, de acordo com o número seguinte, caso este último não esteja interessado na sua permanência na empresa.

3. Se o trabalhador não quiser ser readmitido terá direito a receber, independentemente da remuneração por inteiro do mês em que se extingue o contrato, uma indemnização de três meses por cada ano de antiguidade na empresa.

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

Cláusula 51.ª

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1. Sem prejuízo do preceituado no número seguinte, os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de um mês, salvo se a lei geral estabelecer prazo inferior.

2. A falta de aviso prévio previsto nesta cláusula obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio.

3. O disposto nos números anteriores não se aplica às trabalhadoras grávidas ou que estejam a aleitar os filhos, as quais se poderão despedir, mesmo sem justa causa, sem necessidade de qualquer aviso.

CAPÍTULO VII

Condições particulares do trabalho feminino, dos menores e dos trabalhadores de capacidade diminuída.

Cláusula 52.ª

(Direito dos trabalhadores do sexo feminino)

1. Sem prejuízo dos direitos e garantias estabelecidos neste acordo para a generalidade dos trabalhadores, aos do sexo feminino será ainda assegurado:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres incumbidas da execução de 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) Licença de noventa dias por ocasião do parto e, bem assim, um complemento do subsídio a que tiver direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de meia hora, ou um de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães com filhos até 24 meses de idade;
- d) Dispensa da comparência ao trabalho em dois dias em cada mês, sem perda de retribuição.

Cláusula 53.ª

(Deveres especiais em relação aos menores)

1. Os responsáveis pela direcção da empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação dos menores e vigiar a sua conduta na empresa.

Cláusula 54.ª

(Exames médicos)

1. Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2. Pelo menos uma vez por ano, a entidade patronal deve 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 executado sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

3. Os resultados da inspecção referida nos números anteriores devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

Cláusula 55.ª

(Frequência escolar)

1. Os trabalhadores poderão frequentar qualquer curso elementar e ou médio, salvo prejuízo sério para a produtividade da empresa devidamente comprovado, ficando a empresa obrigada a conceder-lhes até uma hora e meia por dia, se necessário, para frequentarem as aulas, mediante apresentação, no princípio do ano, da prova da matrícula e do horário das aulas.

2. No final do ano a entidade patronal custeará as despesas inerentes ao curso (material didáctico e propinas) se o trabalhador estudante transitar para o ano imediato ou ficar aprovado, se for o último ano do curso.

3. Para os outros cursos, a entidade patronal só custeará os estudos (material didáctico e propinas) considerados de interesse para a promoção dos trabalhadores dentro da empresa e desde que os mesmos transitem de ano, ou tratando-se do último ano do curso, se ficarem aprovados.

4. Os trabalhadores abrangidos no n.º 1 desta cláusula, poderão recorrer à comissão paritária quando discordem das razões apontadas pela entidade patronal quanto à questão de haver prejuízo sério.

Cláusula 56.ª

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1. O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive de idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2. Em caso de impossibilidade, deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, acções de for-

mação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO VIII

Previdência e abono de família

Cláusula 57.ª

(Princípio geral)

1. A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

2. A entidade patronal assegurará a todo o pessoal a inclusão do abono de família que for devido na retribuição do respectivo mês, caso o tenha ou não recebido da instituição de previdência.

Cláusula 58.ª

(Subsídio de doença e assistência médica e medicamentosa)

1. A entidade patronal fica obrigada ao pagamento mensal da retribuição integral líquida enquanto o trabalhador, definitivamente admitido, estiver doente com baixa, e até um limite de doze meses consecutivos, recebendo da previdência os respectivos subsídios, quando os houver.

2. A entidade patronal assegurará a todo o pessoal, definitivamente admitido, que tenha mais de dois meses de serviço e até seis meses, assistência médica e medicamentosa, prescrita por médicos da escolha da primeira, que a Caixa de Previdência concede a todos os seus beneficiários, desde que não tenham tal subsídio e assistência assegurados pela previdência.

Cláusula 59.ª

(Complemento da retribuição em caso de acidente ou doença profissional)

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

Cláusula 60.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1. Em caso de incapacidade permanente 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. Em caso de incapacidade permanente que não permita a reconversão referida no n.º 1, será aplicado o regime fixado na cláusula 61.ª

Cláusula 61.ª

(Complemento da pensão de reforma por velhice)

Cláusula 62.ª

(Revisão automática dos complementos de pensão)

CAPÍTULO IX

Regalias sociais

Cláusula 63.ª

(Cantina)

1. A entidade patronal continuará a assegurar o fornecimento das principais refeições na cantina de Alcochete, para os empregados que aí trabalham, no sistema existente. Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações da entidade patronal e dos trabalhadores mantêm-se, eventualmente, sujeitas a ligeiros arredondamentos.

2. Os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos industriais, filiais, sucursais ou delegações da empresa onde não existe cantina ou refeitório terão direito a um subsídio de alimentação nunca inferior a 20\$ por refeição, nos moldes actualmente em vigor.

Cláusula 64.ª

(Transportes)

1. A entidade patronal organizará serviços de transporte entre o Montijo, Atalaia, Samouco e Alcochete e a fábrica, e vice versa, para os horários do pessoal fabril, o qual será participado pelos trabalhadores mediante contrato individual por período não inferior a seis meses, se o número de trabalhadores interessados no transporte, em cada turno ou horário, for, no mínimo, de 50% dos utilizadores potenciais ou a lotação de um autocarro.

2. No caso de as empresas transportadoras não acordarem em fornecer transporte em todos os horários, não vigorará o disposto no n.º 1 em relação àqueles em que não houver fornecimento de transporte.

CAPÍTULO X

Medicina no trabalho

Cláusula 65.ª

(Princípios gerais)

1. A entidade patronal manterá serviços médicos de trabalho de harmonia com as prescrições legais,

nomeadamente no Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro.

2. A entidade patronal assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos citados diplomas legais, a assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho.

3. Todo o pessoal fica obrigado a submeter-se, quando para tal for convocado, aos exames médicos de carácter preventivo e a aceitar o acto médico de rotina destas actividades.

4. Como na empresa se manipulam produtos tóxicos, deve prever-se um exame médico rigoroso anual para trabalhadores sujeitos a estes riscos.

5. É dever de todo o trabalhador da fábrica participar na função de segurança, nomeadamente aceitando a formação de socorrista ou de bombeiro que a empresa houver por bem administrar-lhe.

6. Esta formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

7. Todos os trabalhadores, em especial os que tenham adquirido conhecimento em matéria de segurança, ficam obrigados, nos termos que forem estabelecidos pela regulamentação interna da empresa, a ocorrer aos lugares em que, durante o seu serviço, se verifiquem acidentes, a fim de prestarem a necessária colaboração.

Cláusula 66.ª

(Serviços médicos e de enfermagem)

1. A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizados os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido pela entidade patronal dentro dos sugeridos pelos trabalhadores.

2. No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem, assegurado por enfermeiro ou socorristas de trabalho.

3. Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

- a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação profissional destes;
- c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, e o papel de consultor da empresa nesta matéria;
- d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinados ao bem-estar dos trabalhadores e,

eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

- e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;
- f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;
- g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança;
- h) A educação do pessoal no capítulo de segurança e higiene, bem como dar conselhos individuais a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

4. O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

5. No exercício das funções da sua competência o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 66.ª-A

(Órgãos de segurança)

1. O cumprimento dos preceitos determinados pela lei em matéria de higiene e segurança no trabalho será assegurado por um encarregado de segurança.

2. Em matéria de segurança, o encarregado de segurança será coadjuvado por uma comissão de segurança.

Cláusula 66.ª-B

(Funções da comissão de segurança)

São funções da comissão de segurança auxiliar e aconselhar o encarregado de segurança e a direcção da empresa em todas as matérias relativas a segurança no trabalho, nomeadamente:

- a) Auxiliar o encarregado de segurança na criação e promulgação de normas de segurança;
- b) Efectuar inspecções periódicas, guiadas e organizadas pelo encarregado de segurança, a todos os departamentos da fábrica, verificando o bom funcionamento de todos os elementos e instalações destinados a tal fim, e bem assim o cumprimento, por parte do pessoal, do regulamento interno da empresa e das demais instruções referentes a segurança no trabalho;
- c) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança, sendo obrigação de todos os membros denunciar, nas reuniões da comissão ou fora delas, todas as transgressões às normas de segurança vigentes que tenham verificado;
- d) Apreciar, quando lhes for solicitado, as sugestões do pessoal em questões de segurança.

Cláusula 66.ª-C

(Reuniões da comissão de segurança)

1. A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, ou extraordinariamente quando para tal for convocada pelo presidente ou o encarregado de segurança.

2. Quando o considere necessário, o director da fábrica poderá solicitar a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 67.ª

(Sanções disciplinares)

1. As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2. A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, três dias, e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

3. Ao trabalhador não poderá ser aplicada mais do que uma pena pela mesma infracção.

4. A infracção disciplinar prescreve ao fim de cento e cinquenta dias a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 68.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-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou em comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número.

Cláusula 69.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1. A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes do número seguinte.

2. Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 50.ª e, no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 70.ª

(Registo e comunicação das sanções disciplinares)

1. 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 de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2. A entidade patronal facultará aos empregados, quando estes lho solicitarem, por escrito, certidão de registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas.

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 71.ª

(Proibição de diminuição de regalias)

1. Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, e, bem assim, a diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente, excepto nos casos especialmente previstos na lei.

2. Igualmente não será retirado aos trabalhadores o valor que a empresa lhes está a conceder e que designou por «avanço», o qual passa a ser remuneração do trabalhador a partir da data de entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 73.ª

3. O «avanço» referido no número anterior já faz parte das retribuições fixadas como salário mínimo nos anexos I e II.

4. Fica no entanto acordado e aceite pelas partes contratantes que as quantias que seguidamente se referem são integradas nas retribuições mínimas fixadas nos anexos I e II deste acordo, deixando portanto de ser devidas:

- a) 10 % para os profissionais de escritório, telefonistas, cobradores, contínuos, guardas, paquetes, porteiros e serventes de limpeza,

no caso de terem como habilitações mínimas o curso geral do comércio, 2.º ciclo liceal ou equivalente;

- b) Bónus de 1\$25 por hora pago a motoristas e ajudantes;
- c) Bónus nocturno fixo de 20\$ e 40\$ por mês para compensação do período das 7 às 8 horas (em consequência da extensão do período de trabalho nocturno — cláusula 21.ª);
- d) Bónus de 3\$ por hora aos amostradores do *contrôle* de moinhos e departamento técnico.

Cláusula 72.ª

(Férias e subsídio de férias)

O direito às férias e respectivo subsídio, tal como se encontra fixado neste acordo, não excluirá quanto à sua aplicação o direito às férias e subsídio que se venceu em 1 de Janeiro de 1975.

Cláusula 73.ª

(Efectividade das retribuições)

1. Sem prejuízo do preceituado quanto à vigência deste acordo, as prestações pecuniárias (anexos I e II) produzirão efeitos a partir do dia 20 de Maio de 1974.

2. O disposto no n.º 2 da cláusula 57.ª entra em vigor três meses depois da assinatura deste acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 74.ª

(Delegados sindicais)

Aos delegados sindicais serão garantidas pela entidade patronal as facilidades que vierem a ser fixadas na legislação adequada.

Cláusula 75.ª

(Comissões paritárias)

1. Deverão ser criadas comissões paritárias, às quais caberá, além das atribuições que lhes são dadas nas restantes cláusulas, a resolução das questões suscitadas pela aplicação do presente acordo.

2. O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da legislação que vier a dispor sobre esta matéria.

ANEXO I

Tabela para trabalhadores com retribuição fixa

Grupo A

Chefe de divisão.
Chefe de departamento.
Chefe de delegações.
Engenheiro.
Técnico de contas.
Auditor interno.
Gerente comercial.
Superintendente de turnos.

Grupo B

Chefe de secção (escritório).
Chefe de secção (vendas).
Encarregado de serviço técnico.
Encarregado de segurança.
Encarregado geral de armazém.
Encarregado geral de garagem e estações de serviço.

Grupo C

Secretária de administração e direcção.
Inspector técnico.
Inspector químico.
Controlador de tempos de 1.ª
Inspector de vendas.
Desenhador projectista.
Encarregado de produção.
Encarregado de treino.
Encarregado de mecânico.
Encarregado de fogueiro.
Encarregado de recauchutagem.

Grupo D

Correspondente em línguas estrangeiras.
Caixa.
Escriturário de 1.ª
Supervisor de produção A.
Controlador-programador de produção.
Controlador de qualidade.
Inspector técnico auxiliar.
Calculador de especificações.
Analista (químico).
Analista (técnico).
Controlador de tempos de 2.ª
Desenhador com mais de 4 anos.
Coordenador de transportes.
Encarregado de armazém.
Encarregado de manutenção.

Grupo E-1

Fresador de 1.ª
Soldador de 1.ª
Mecânico de 1.ª
Torneiro de 1.ª
Electricistas de instalações industriais de 1.ª
Electricista de alta tensão de 1.ª
Mecânico instrumentista de 1.ª
Fogueiro de 1.ª
Correspondente em língua portuguesa.
Escriturário de 2.ª
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfuradora-verificadora.
Supervisor de produção B.
Controlador auxiliar de qualidade.
Enfermeiro.
Cobrador.
Vendedor.
Empregado recepcionista despachante de matérias-primas.
Chefe de equipa de recauchutagem.

Grupo F

Caixeiro.
Electricista de instalações industriais de 2.ª

Electricista de alta tensão de 2.^a
Fresador de 2.^a
Mecânico instrumentista de 2.^a
Mecânico de 2.^a
Soldador de 2.^a
Torneiro de 2.^a
Lubrificador de manutenção de 1.^a
Pedreiro de 1.^a
Pintor de 1.^a
Bombeiro.
Desenhador (com menos de quatro anos).
Encarregado montador de pneus.

Grupo G

Amostrador.
Lubrificador de manutenção de 2.^a
Motorista.
Pedreiro de 2.^a
Pintor de 2.^a
Escriturário de 3.^a
Agente de segurança.
Fogoeiro de 2.^a
Telefonista.

Grupo H

Guarda.
Contínuo.
Guarda-vendedor de carburante.
Montador de pneus.
Porteiro.
Operador de recauchutagem.

Grupo I

Dactilógrafo do 2.^o ano.
Estagiário do 2.^o ano.
Ajudante de motorista.
Caixeiro ajudante.
Vendedor de carburantes.
Praticante desenhador do 4.^o ano.
Vigilante de refeitório.

Grupo J

Contínuo menor.
Servente de limpeza.
Servente.
Lavador.
Dactilógrafo do 1.^o ano.
Estagiário do 1.^o ano.
Praticante de desenhador do 3.^o ano.

Grupo L

Paquete — 17 anos.
Aprendiz — 17 anos.
Praticante caixeiro — 17 anos.
Praticante desenhador — 2.^o ano.
Praticante de armazém — 17 anos.

Grupo M

Paquete — 16 anos.
Aprendiz — 16 anos.
Praticante caixeiro — 16 anos.
Praticante desenhador — 1.^o ano.
Praticante de armazém — 16 anos.

ANEXO II

Grupo I:

Op. *banbury*.
Op. calandra.
Op. extrusora de 8" e 6"
Prep. de formas.

Grupo II:

Const. de pneus.
Op. cortadora.
Op. ext. arames.
Prep. pigmentos.
Prep. câmaras.
Vul. pneus.
Mont. tambores.
Vul. câmaras e cintas.
Ensamblador.
Const. talões.
Op. *gum-dip*.
Insp. pneus verdes.
Insp. pneus vulcanizados.
Insp. câmaras e cintas.
Verificador de extrusora de 8" e 6"
Primeiro-ajudante calandra.
Mont. de moldes.
Misturador de colas.

Grupo III:

Op. moinhos.
Aj. *banbury*.
Op. *sitter*.
Prep. auxiliar de formas.
Primeiro-ajudante de extrusora.
Servente construção.
Ajudante de vulcanização.
Arrumador.
Ajudantes de cortadora.
Verificador excentricidade pneus.
Reparador. Polidor de pneus.
Reparador. Polidor de câmaras e cintas.
Op. guia recuperador desperdícios.
Op. guia recep. desp. armazém.
Op. guia recep. desp. pneus.
Recortador materiais.
Ferramenteiro armazém.
Batch-off.
Op. mesa de envoltura.
Cementador uniões.
Segundo-ajudante calandra.
Terceiro-ajudante calandra.
Segundo-*booker* extrusora.
Recolhedor recuperador desperdícios.
Empacotador de câmaras.
Pela Firestone Portuguesa, S. A. R. L.:

M. W. Brunson.

Pelos Sindicatos dos Caixeiros do Distrito de Coimbra, dos Fogueiros de Mar e Terra do Porto e Distrito do Porto, dos Técnicos e Operários das Indústrias Químicas do Distrito do Porto, dos Profissionais de Armazém do Distrito do Porto, dos Caixeiros Viajantes e de Praça do Distrito do Porto, o Sindicato dos Técnicos e Operários das Indústrias Químicas do Distrito de Setúbal:

Rodolfo Filipe da Costa Tavares.

Pelos Sindicatos dos Motoristas do Distrito de Coimbra, dos Motoristas do Distrito de Lisboa, dos Motoristas do Distrito do Porto e dos Motoristas do Distrito de Setúbal, a Federação dos Transportes Rodoviários:

Firmino Gonçalves Tavares.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias Metalúrgicas do Distrito de Coimbra:

José de Oliveira Hipólito.

Pelo Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalomecânicos do Distrito de Lisboa:

Virgílio Manuel Ferreira de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Operários Metalúrgicos do Distrito de Setúbal:

Artur V. da Silva.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Caixeiros e Profissionais em Armazém e Profissões Similares do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos e Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal:

Gregório Godinho dos Santos.

Pela Ordem dos Engenheiros:

Pedro Ribeiro Simões.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito de Coimbra:

José de Oliveira Hipólito.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito de Lisboa:

José de Oliveira Hipólito.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito do Porto:

José de Oliveira Hipólito.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito de Setúbal:

José de Oliveira Hipólito.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Victor Santos.

Pelo Sindicato dos Técnicos e Operários das Indústrias Químicas do Distrito de Lisboa:

Manuel António Pereira.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares do Distrito de Lisboa:

Alípio da Silva Martins.

Pelo Sindicato dos Contínuos e Porteiros e Profissões Similares do Distrito de Lisboa:

Carlos Manuel Alves Trindade.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Sul:

Vítor Manuel Soares Santos.

Pelo Sindicato dos Empregados de Garagens e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

António José Raio Sande.

Pelo Sindicato dos Empregados em Garagens, Estações de Serviço, *Stads* de Automóveis e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

António José Raio Sande.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Porto e Distrito de Lisboa:

Lino da Conceição Balegas.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito do Porto:

José de Oliveira Hipólito.

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

Publique-se. — 21 de Junho de 1975. — *Carlos Carvalhas.*

ADESÃO SUPERVENIENTE AO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O GRÉMIO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE ÓLEOS VEGETAIS, SEUS DERIVADOS E EQUIPARADOS E O SINDICATO DOS CAIXEIROS E PROFISSÕES SIMILARES DO DISTRITO DE LISBOA

Rectificação

Por despacho de 2 de Junho do Secretário de Estado do Trabalho, foi autorizada a adesão do Sindicato dos Profissionais de Armazéns do Distrito do Porto ao contrato colectivo de trabalho em epígrafe, bem como às alterações publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 40, de 29 de Outubro de 1974.

INFORMAÇÕES DIVERSAS

COMISSÕES TÉCNICAS

NOMEAÇÃO DE UMA COMISSÃO TÉCNICA PARA ESTUDAR PROBLEMAS RELACIONADOS COM O PROCESSO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA AS INDÚSTRIAS QUÍMICAS

Para estudar os problemas suscitados pelo processo de contratação colectiva referente ao Contrato Colectivo de Trabalho para as Indústrias Químicas e elaborar projectos de acordo com vista à mediação ou eventual arbitragem à qual presidirá, é nomeada uma comissão técnica com a seguinte constituição:

Pela Secretaria de Estado do Trabalho:

Licenciado José Afonso dos Santos Leitão.
Licenciada Ercília Reis.

Por designação da Secretaria de Estado da Indústria:

Licenciada Maria Helena Pimentel.

Por designação da Secretaria de Estado do Abastecimento e Preços:

Licenciada Maria Helena Silveira.
Licenciado António Albuquerque.

Por designação da Secretaria de Estado do Emprego:

Licenciado José Manuel Nascimento.
Licenciado Carlos Alberto Beirão.

Por designação da Secretaria de Estado da Segurança Social:

Licenciado Odete Neto.

A comissão técnica terá o apoio das Divisões de Salários e de Contratação Colectiva da Direcção-Geral do Trabalho.

Ministério do Trabalho, 1 de Abril de 1975. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalhas*.

CONSTITUIÇÃO DE UMA COMISSÃO TÉCNICA PARA PROCEDER AO ESTUDO ECONÓMICO-FINANCIÁRIO DAS EMPRESAS EXPLORADORAS DE PEDREIRAS DOS DISTRITOS DE AVEIRO, BRAGA, BRAGANÇA, CASTELO BRANCO, COIMBRA, GUARDA, VIANA DO CASTELO, VILA REAL E VISEU

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 28 de Fevereiro de 1975, foram publicadas as alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Grémio dos Exploradores de Pedreiras do Norte e o Sindicato dos Operários Pedreiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.

Considerando, por um lado, que a área do Sindicato outorgante se limita ao distrito do Porto, ao passo que a do Grémio abrange os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo

Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, e, por outro, que os operários pedreiros são, em alguns distritos abrangidos pelo Grémio, representados por sindicatos de construção civil, à falta de associações sindicais específicas, o Ministério iniciou o processo de estudo de uma portaria de alargamento de âmbito das alterações acordadas de modo a uniformizar as condições de trabalho dos operários pedreiros de toda a zona de representação gremial;

Ouvidas as delegações da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área sobre a viabilidade da emissão da portaria de alargamento de âmbito, os pareceres recebidos não contêm elementos bastantes para prover as eventuais repercussões económicas sobre as empresas destinatárias da portaria;

Considerando que o interesse dos trabalhadores do sector se correlaciona com a segurança de emprego, a qual só poderá ser garantida se as alterações salariais acordadas para as pedreiras do distrito do Porto forem suportadas economicamente pelas empresas, mostra-se necessário proceder ao estudo da situação económico-financeira do sector com a participação dos sindicatos interessados;

Nestes termos:

Determino seja constituída uma comissão técnica, constituída por um representante da Secretaria de Estado do Trabalho e um representante da Secretaria de Estado do Emprego, devendo ser consultados os sindicatos e as entidades patronais para proceder ao estudo económico-financeiro das empresas exploradoras de pedreiras dos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Ministério do Trabalho, 7 de Junho de 1975. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalhas*. — O Secretário de Estado do Emprego, *José Guerra Balseiro Fragata*.

CONSTITUIÇÃO DE UMA COMISSÃO TÉCNICA PARA PROCEDER AO ESTUDO DO ALARGAMENTO DE ÂMBITO DAS ALTERAÇÕES AO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA A INDÚSTRIA DE MÁRMORES E SIMILARES

Após a conclusão das negociações que levaram à revisão parcial do Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria de Mármore e Similares (publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 22 de Abril de 1975), os sindicatos interessados solicitaram o alargamento de âmbito das novas condições estabelecidas às actividades de exploração de fornos de cal, britagem, granulação e moagem de pedra, a que já eram aplicáveis as disposições iniciais do contrato e as alterações outorgadas em 1973 (*Boletim*, de 29 de Abril de 1973) em virtude de igual medida de alargamento de âmbito.

Verificou-se, entretanto, que o texto das últimas alterações à convenção pelas novas condições salariais que estabelece e pelas características próprias das actividades a que se pretende torná-lo aplicável não poderia estender-se sem que previamente se apreciassem as repercussões económicas dessa medida.

As características próprias de algumas dessas actividades determinaram ainda a existência de categorias profissionais específicas, que não podem reconduzir-se sem o perigo de distorção às que vêm previstas no texto a alargar.

Apresenta-se, assim, imperioso que, antes da extensão das disposições convencionais em questão, se proceda à averiguação exacta dos condicionalismos descritos pelas entidades competentes, com a colaboração dos interessados, sem se esquecer nessa averiguação os prováveis reflexos nos sectores em causa das dificuldades que a situação económica nacional presentemente atravessa, procedendo-se em conformidade com as conclusões obtidas.

Nestes termos, ao abrigo da legislação em vigor, nomeio uma comissão técnica encarregada de proceder, no prazo de quinze dias, aos estudos preparatórios da emissão da portaria de alargamento das alterações do Contrato Colectivo de Tra-

balho para a Indústria de Mármore e Similares, publicadas no *Boletim*, de 22 de Abril de 1973, com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Dois representantes dos trabalhadores, a nomear pelos respectivos sindicatos;
- Dois representantes das entidades patronais;
- Um representante da Divisão de Salários.

Ministério do Trabalho, 12 de Junho de 1975. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalhas*.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL E PATRONAL

SINDICATOS

Constituição

Despacho de 20 de Junho de 1975:

Manda publicar no *Boletim do Ministério do Trabalho* os estatutos da Intersindical Nacional, os quais a seguir se transcrevem:

CAPÍTULO I

Constituição e princípios fundamentais

Artigo 1.º

A confederação geral ou central única dos trabalhadores portugueses denomina-se Intersindical Nacional e rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

1. A Intersindical Nacional é constituída por todos os sindicatos nela filiados.

2. A filiação de cada sindicato fica dependente de legítima representatividade dos seus órgãos relativamente aos seus associados, devidamente comprovada pelo secretariado e sujeita a posterior aprovação pela assembleia geral.

Artigo 3.º

1. A Intersindical Nacional, reconhecendo o carácter unitário e independente do movimento sindical português, assenta a sua acção nos princípios definidos nos números seguintes.

2. A Intersindical Nacional exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer outros agrupamentos.

3. A Intersindical Nacional defende a unidade sindical a todos os níveis, repudiando qualquer iniciativa tendente à divisão dos trabalhadores.

4. A Intersindical Nacional rege-se pelo absoluto respeito dos princípios democráticos e a sua acção é determinada pela defesa intransigente dos interesses dos trabalhadores em todos os domínios.

CAPÍTULO II

Órgãos

Artigo 4.º

São órgãos da Intersindical Nacional:

- a) A assembleia geral;
- b) O secretariado;
- c) O conselho geral.

Artigo 5.º

1. A assembleia geral é constituída por todos os sindicatos filiados e tem poderes deliberativos.

2. A representação de cada sindicato é feita no máximo por três delegados devidamente credenciados, com direito apenas a um voto.

Artigo 6.º

1. O secretariado é constituído pelos secretariados das Uniãos dos Sindicatos do Porto e do Sul.

2. O secretariado tem, em especial, por função:

- a) Coordenar toda a actividade da Intersindical;
- b) Executar todas as deliberações da assembleia geral.

Artigo 7.º

O conselho geral é constituído pelo secretariado da Intersindical Nacional e pelos secretariados das demais uniões tendo funções consultivas.

Artigo 8.º

Poderão vir a ser criadas comissões técnicas com vista à execução de eventuais tarefas.

CAPÍTULO III

Uniãos sindicais

Artigo 9.º

As uniões sindicais são parte integrante da estrutura sindical portuguesa.

Artigo 10.º

1. As uniões sindicais têm âmbito regional e são constituídas por todos os sindicatos nelas filiados.

2. A filiação de cada sindicato fica dependente da legítima representatividade dos seus órgãos relativamente aos seus associados, devidamente comprovado pelo secretariado de cada união sujeita a posterior aprovação pela assembleia geral da União.

3. A representação de cada sindicato é feita no máximo por três delegados devidamente credenciados, com direito apenas a um voto.

Artigo 11.º

São órgãos da União Sindical:

- a) A assembleia geral;
- b) O secretariado.

Artigo 12.º

A assembleia geral é constituída pelos sindicatos filiados e tem poderes deliberativos, não podendo, em qualquer caso, a sua orientação ser contrária à orientação da Intersindical Nacional.

Artigo 13.º

O secretariado é eleito pela assembleia geral e tem, em especial, por função:

- a) Coordenar toda a actividade da União;
- b) Executar todas as deliberações da assembleia geral.

Artigo 14.º

Poderão vir a ser criadas comissões técnicas com vista à execução de eventuais tarefas.

Estatutos aprovados por unanimidade em sessão plenária da Intersindical no dia 1 de Junho de 1974 com a presença de oitenta e nove sindicatos de todo o País.

Representação

Despacho de 16 de Maio de 1975:

Defere a representação sindical dos alfaiates dos distritos de Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro ao Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Lisboa, Lanifícios e Vestuário do Sul.

SUMÁRIO

NOTA

Foi publicado um suplemento ao *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 22 de Junho de 1975, inserindo o seguinte:

Portarias de regulamentação de trabalho:

- Regulamentação de trabalho para a indústria de construção civil e obras públicas (férias e subsídio).
- Regulamentação de trabalho para os trabalhadores representados pelos sindicatos integrados na União dos Sindicatos Livres dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares ao serviço de empresas representadas pela Associação dos Industriais de Barro Vermelho.
- Regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço da indústria de panificação.
- Regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço da indústria de panificação.
- Regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço da indústria de lanifícios.
- Regulamentação de trabalho para a indústria hoteleira e similares.
- Regulamentação de trabalho para os profissionais de tipografia, litografia e rotogravura, representados por vários sindicatos.
- Regulamentação de trabalho para as indústrias químicas.

Convenções colectivas de trabalho:

- Condições de trabalho acordadas entre o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos (sector técnico) e a Associação Portuguesa de Empresários de Teatro, Música, Circo, Tauromaquia, Restaurantes Típicos, Bailes e Variedades (secção de teatro).
- Condições de trabalho acordadas entre o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos (comissão de bailado ligeiro) e a Associação Portuguesa de Empresários de Teatro, Música, Circo, Tauromaquia, Restaurantes Típicos, Bailes e Variedades (secção de teatro).
- Condições acordadas sobre subsídio de Natal para as indústrias têxteis de algodão, fibras e malhas.
- Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para a Indústria Hoteleira e Similares.
- Contrato Colectivo de Trabalho para as Indústrias Químicas.

Informações diversas:

- Organização sindical e patronal:*
- Sindicatos (constituição).

Legislação:

	Pág.
Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho — Garante, com determinadas excepções, uma remuneração de montante mensal não inferior a 4000\$ a todos os trabalhadores por conta de outrem	1021
Decreto-Lei n.º 293/75, de 16 de Junho — Extingue os grémios facultativos que dentro de sessenta dias não se transformarem em associações patronais	1024
Portaria n.º 361/75, de 11 de Junho — Define as atribuições da Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho	1025

Portarias de alargamento de âmbito:

	Pág.
Alargamento de âmbito do acordo entre as Associações Patronais Representativas dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e os Sindicatos dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa e dos Profissionais do Tráfego Portuário do Distrito e Porto de Lisboa	1026
Alargamento de âmbito das alterações ao Contrato Colectivo de Trabalho para o Comércio de Faro — Rectificação	1026

Portarias de regulamentação de trabalho:

Regulamentação de trabalho para os porteiros dos prédios urbanos	1027
Regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço da indústria de carnes	1028
Regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço da Firestone Portuguesa, S. A. R. L.	1029

Convenções colectivas de trabalho:

Alteração ao Contrato Colectivo de Trabalho de Papelaria e Artigos de Escritório publicado no <i>Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência</i> , n.º 48, de 29 de Dezembro de 1972	1030
Acta de negociações relativa ao Contrato Colectivo de Trabalho para as Indústrias de Artigos de Pele, Seus Sucedâneos, Calçado e Seus Componentes	1031
Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria de Carnes	1032
Acordo celebrado entre as Associações Patronais Representativas dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Armadores da Marinha Mercante e os Sindicatos dos Estivadores do Distrito e Porto de Lisboa e dos Profissionais do Tráfego Portuário do Distrito e Porto de Lisboa	1042
Protocolo de transferência da gestão do fundo de férias (tráfego e estiva)	1044
Acordo celebrado entre as associações patronais representativas dos agentes de navegação do centro de Portugal e dos armadores da marinha mercante e o Sindicato Nacional dos Conferentes Marítimos do Distrito de Lisboa	1046
Acordo colectivo de trabalho entre a Firestone Portuguesa, S. A. R. L., e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço	1048
Adesão superveniente ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Grémio Nacional dos Industriais de Oleos Vegetais, Seus Derivados e Equiparados e o Sindicato dos Caixeiros e Profissões Similares do Distrito de Lisboa — Rectificação	1067

Informações diversas:

Comissões técnicas:

Nomeação de uma comissão técnica para estudar problemas relacionados com o processo do Contrato Colectivo de Trabalho para as Indústrias Químicas	1068
Constituição de uma comissão técnica para proceder ao estudo económico-financeiro das empresas exploradoras de pedreiras dos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu	1068
Constituição de uma comissão técnica para proceder ao estudo do alargamento de âmbito das alterações ao Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria de Mármore e Similares	1068

Organização sindical e patronal:

Sindicatos (constituição, representação)	1069
--	------

<p>Redacção</p> <p>MINISTÉRIO DO TRABALHO</p> <p>LISBOA</p> <hr/> <p>Composição e impressão</p> <p>IMPrensa NACIONAL - CASA DA MOEDA</p> <p>RUA DA ESCOLA POLITÉCNICA - LISBOA</p>	<p>PUBLICA-SE</p> <p>nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês</p> <hr/> <p>Assinatura anual 300\$00</p> <p>Preço deste número 12\$00</p>
--	---

À venda no Ministério do Trabalho, Praça de Londres, rés-do-chão, e nas Livrarias do Estado e seus depositários