

Boletim do Trabalho e Emprego

48

1.ª SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 48	p. 3445-3476	29-DEZ-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pag.

Despachos/portarias:

- Redução da duração do trabalho semanal para as ind. da madeira (empregados de escritório) 3446

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a ind. de panificação 3446

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Comerciantes dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel e outros e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro — Revisão 3449
- Aviso para PE do CCT para a ind. de ourivesaria e relojoaria/montagem (Norte) 3450
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte 3450

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. de Comerciantes dos Concelhos de Faro e de S. Brás de Alportel e outros e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro 3451
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outros e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte 3453
- ACT para o sector de bolachas das Fábricas Triunfo, S. A. R. L., de Coimbra 3468

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Constituição:

- União dos Sindicatos de Amadora 3470

Associações patronais — Estatutos:

Alterações:

- Portuguesa dos Industriais de Borracha 3475

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Redução da duração de trabalho semanal para as ind. da madeira (empregados de escritório)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1978, foi publicado o despacho autorizando a redução de duração do trabalho prevista na cláusula 21.ª do CCT para as indústrias de madeiras, publicado no *Boletim*, n.º 27, de 22 de Julho de 1977.

Não se faz na citada cláusula referência expressa aos trabalhadores de escritório, embora o CCT se lhes aplique. O período semanal de trabalho para estes trabalhadores foi fixado em trinta e sete horas e trinta minutos no CCT de 1978 (cláusula 33.ª, *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 9, de 15 de Maio do mesmo ano), o qual foi posto em prática na generalidade das entidades patronais.

Entendeu-se, de resto, não carecer de autorização expressa a redução então operada, visto a referida convenção ter sido publicada em anexo a uma PRT.

Tem sido posto em causa, porém, tal entendimento por alguns tribunais do trabalho, pelo que se mostra conveniente o respectivo despacho.

Nestes termos, autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração de trabalho constante da cláusula 33.ª do CCT inserto no mencionado *Boletim*, de 15 de Maio de 1976.

Ministério do Trabalho, 16 de Dezembro de 1978.—
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a ind. de panificação

Em 10 de Maio de 1978, a Federação dos Sindicatos dos Industriais de Panificação, Produtos Alimentares e Afins apresentou às associações patronais do sector da panificação uma proposta de revisão parcial da regulamentação colectiva de trabalho em vigor naquela indústria.

Por dificuldades várias, não chegaram a ser iniciadas negociações directas entre as partes interessadas e nem mesmo a tentativa de conciliação, realizada sob a égide dos serviços competentes do Ministério do Trabalho (a pedido dos sindicatos), logrou obter qualquer acordo relativamente à matéria em discussão.

Por outro lado, não foi obtido o consenso das partes quanto ao recurso à mediação ou arbitragem para superar o conflito existente.

Perante as circunstâncias referidas, consideraram-se preenchidas as condições previstas no n.º 1, alínea c),

do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro (na redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro), para o recurso à emissão de portaria de regulamentação de trabalho com vista à solução daquele conflito.

Com o fim de proceder aos estudos preparatórios da portaria a emitir, foi nomeada uma comissão técnica por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1978, como prevê o n.º 3 do mesmo artigo 21.º Esta terminou já os seus trabalhos, e as respectivas conclusões foram tidas em conta nas soluções consagradas na presente portaria.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1, alínea c),

do citado artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro (na redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro):

BASE I

(Área e âmbito)

A presente portaria é aplicável, no território do continente, por um lado, aos industriais de panificação e, por outro, aos trabalhadores ao serviço das cujas funções correspondam às de qualquer das categorias profissionais previstas no anexo I.

BASE II

(Vigência)

1 — A presente portaria entre em vigor nos termos da lei.

2 — As tabelas de remunerações mínimas fixadas no anexo II produzem efeitos desde 1 de Outubro de 1978, podendo as diferenças salariais devidas por força da eficácia retroactiva ser liquidadas em prestações mensais até ao máximo de quatro.

BASE III

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta portaria serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

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

BASE IV

(Remunerações mínimas)

1 — Os trabalhadores do sector de fabrico terão como remunerações mínimas mensais relativas a trabalho diurno as constantes do quadro I do anexo II, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno e horas extraordinárias.

2 — As remunerações mensais a atribuir aos trabalhadores do sector de fabrico não poderão, todavia, ser inferiores às constantes do quadro II do mesmo anexo II, passando estas a constituir as remunerações mínimas garantidas mensalmente.

3 — Os trabalhadores do sector de venda terão direito às remunerações mínimas mensais fixadas no quadro III do anexo II.

4 — A retribuição hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial poderá ser inferior à que resulta da aplicação da fórmula

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

sendo *Rm* a remuneração mínima mensal e *n* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além do período normal de trabalho semanal será calculada com base no valor da retribuição hora, apurada nos termos do número anterior.

6 — Nenhum trabalhador que à data da entrada em vigor da presente portaria esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

7 — A prestação de trabalho em regime de tempo parcial pelo pessoal de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, mediante acordo por escrito do trabalhador e sem prejuízo da garantia da remuneração mínima fixada para a respectiva categoria, calculada na proporção do trabalho efectivamente realizado.

BASE V

(Trabalho extraordinário em véspera de feriados)

Considera-se extraordinário, e como tal será remunerado, nos termos do n.º 2 da cláusula 28.ª da regulamentação colectiva de trabalho aplicável, o trabalho prestado em vésperas de feriados para além do período normal de trabalho diário.

BASE VI

(Disposições transitórias)

1 — Mantém-se em vigor, na parte em que se não mostram incompatíveis com o disposto nesta portaria, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis na mesma área e âmbito.

2 — Da aplicação da presente portaria não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores abrangidos, designadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou perda de qualquer regalia de carácter permanente vigentes à data da sua entrada em vigor.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 26 de Dezembro de 1978. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Abel Pinto Repolho Correia*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*.

ANEXO I

Categorias profissionais

GRUPO I

Fabrico

Encarregado de fabrico. — O trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites téc-

nicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro. — O trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou dos produtos afins.

Amassador. — O trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão; compete-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Ajudante de padaria. — O trabalhador que colabora com os profissionais das categorias anteriores, auxiliando no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe, ainda, cuidar da limpeza das máquinas pesadoras, divisoras ou outras com que trabalha, bem como dos utensílios que utiliza.

Aprendiz. — O trabalhador, de idade nunca inferior a 14 anos, que faz a sua aprendizagem para profissional das categorias anteriores.

GRUPO II

Expedição e venda

Encarregado de expedição. — O trabalhador responsável pela expedição do pão para os balcões, distribuição, vendas e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que, nas pequenas unidades de produção que não possuem encarregado de fabrico, nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas grandes unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Ajudante de expedição. — O trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

Caixeiro de 1.ª — O trabalhador responsável por todos os actos de venda ao balcão cuja média diária seja superior a 1875\$.

Caixeiro de 2.ª — O trabalhador responsável por todos os actos de venda ao balcão cuja média diária seja inferior a 1875\$.

Caixeiro-auxiliar (auxiliar de balcão). — O trabalhador que exerce eminentemente funções de venda ao balcão, coadjuvando o caixeiro no desempenho das suas funções, no estabelecimento em que exerce a sua actividade.

Distribuidor. — O trabalhador que, a pé ou em veículo da firma, distribui o pão pelos clientes, pelos postos de venda de pão ou o vende em feiras, mercados ou romarias e ou postos móveis de venda por conta da entidade patronal, não sendo acumulável a sua função com a de fabrico.

Empacotadeira. — A trabalhadora com funções de proceder exclusivamente à embalagem dos produtos fabricados.

Servente. — O trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

ANEXO II

Tabela de remunerações

QUADRO I

Sector de fabrico

Categorias profissionais	Remunerações mensais mínimas
Encarregado	8 800\$00
Amassador	8 400\$00
Forneiro	8 400\$00
Ajudante de padaria	7 400\$00
Aprendiz do 2.º ano	4 800\$00
Aprendiz do 1.º ano	4 000\$00

QUADRO II

Sector de fabrico

Categorias profissionais	Remunerações mensais mínimas garantidas
Encarregado	9 800\$00
Amassador	9 400\$00
Forneiro	9 400\$00
Ajudante de padaria	8 300\$00
Aprendiz do 2.º ano	5 300\$00
Aprendiz do 1.º ano	4 300\$00

QUADRO III

Sector de vendas

Categorias profissionais	Remunerações mensais mínimas
Encarregado de expedição	8 800\$00
Caixeiro encarregado	8 500\$00
Caixeiro de 1.ª	7 100\$00
Caixeiro de 2.ª	6 500\$00
Distribuidor (a)	6 500\$00
Expedidor	6 500\$00
Caixeiro auxiliar (auxiliar de balcão)	6 250\$00
Empacotadeira	6 200\$00
Servente	6 000\$00

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagens nas vendas, sem prejuízo do mínimo esta' elcuido.

ANEXO III

Integração das categorias profissionais em níveis de qualificação
de acordo com o quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

Níveis		Profissões
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.	—	Encarregado de fabrico. Encarregado de expedição. Caixeiro encarregado.
5 — Profissionais qualificados	5.3 — Produção	Forneiro. Amassador.
	6.1 — Comércio	Caixeiro. Caixeiro auxiliar.
6 — Profissionais semiquualificados	6.2 — Produção	Empacotadeira. Ajudante de expedição. Ajudante de padaria. Servente. Distribuidor.
A — Praticantes e aprendizes	—	Aprendiz.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. de Comerciantes dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel e outros e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro (revisão)

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho em epígrafe, publicado neste mesmo *Boletim*, às relações de trabalho entre:

a) Entidades patronais não filiadas em qualquer das associações outorgantes do contrato, mas que, em função da sua actividade e dentro da área da convenção, nelas se pos-sam filiar, e os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no Sindicato outorgante;

b) Entidades patronais filiadas em qualquer das associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não filiados no Sindicato outor-gante que, dentro da área da convenção, se integrem em alguma das categorias pre-vistas no contrato;

c) Entidades patronais que nos concelhos do dis-trito de Faro não compreendidos na área de aplicação da presente CCT, com excep-ção do concelho de Portimão, exerçam a actividade de comércio a retalho e os tra-balhadores ao seu serviço, filiados ou não no Sindicato outorgante, que se integrem em alguma das categorias previstas.

Aviso para PE do CCT para a ind. de ourivesaria e relojoaria/montagem (Norte)

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho celebrada entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor, a Associação dos Comerciantes de Lamego, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da

Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros e a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e, por outro, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e nesta data publicado.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do diploma legal citado, tornará extensivas as disposições constantes da convenção colectiva a todas as entidades patronais não inscritas na associação outorgante que exerçam a mesma actividade na área delimitada pela convenção tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas na mesma, bem como a esses profissionais e ainda aos profissionais das categorias previstas na convenção ao serviço das entidades patronais filiadas na associação outorgante desde que não inscritos no Sindicato subscritor da referida convenção.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre, por um lado, a Associação dos Comerciantes do Porto, a Associação Industrial e Comercial de Coimbra, a Associação dos Comerciantes da Guarda, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, a Associação dos Comerciantes de Lamego, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor e a Associação Comercial e Industrial dos

Concelhos de Proença-a-Nova, Sertã, Vila do Rei e Oleiros e, por outro, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do diploma legal citado tornará extensivas as disposições constantes da convenção a todas as entidades patronais não inscritas nas associações outorgantes que exerçam a mesma actividade na área delimitada pela referida convenção e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas naquela, bem como a esses mesmos profissionais e ainda aos profissionais das categorias previstas na convenção ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações outorgantes não representadas pelo sindicato subscritor da já aludida convenção.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Tabela de remunerações mínimas acordada entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e as Assoc. de Comerciantes dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel, de Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim, e de Loulé.

Tabela geral de remunerações mínimas

Letras ou graus	Remunerações
A	11 750\$00
B	10 350\$00
C	9 300\$00
D	8 400\$00
E	7 800\$00
F	7 200\$00
G	6 750\$00
H	6 200\$00
I	5 800\$00
J	4 750\$00
L	4 300\$00
M	3 800\$00
N	3 500\$00

Mantêm-se as definições de funções das categorias profissionais constantes do CCT/PRT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 6, de 15 de Fevereiro de 1977, e 27, de 22 de Julho de 1977.

Níveis	Número de trabalhadores	Remunerações anteriores		Remunerações do CCT negociado	
		Salário — Escudos	Massa salarial — Contos	Salários — Escudos	Massa salarial — Contos
A	10	10 500	105	11 750	117,5
B	56	9 100	509,6	10 350	579,6
C	150	7 750	1 162,5	9 300	1 395
D	147	7 000	1 029	8 400	1 234,8

Níveis	Número de trabalhadores	Remunerações anteriores		Remunerações do CCT negociado	
		Salário — Escudos	Massa salarial — Contos	Salários — Escudos	Massa salarial — Contos
E	253	6 500	1 644,5	7 800	1 973,4
F	61	6 000	366	7 200	439,2
G	37	5 850	216,5	6 750	249,7
H	40	5 550	222	6 200	248
I	55	5 200	286	5 800	319
J	6	4 250	25,5	4 750	28,5
L	14	3 850	53,9	4 300	60,2
M	7	3 450	24,2	3 800	26,6
N	11	3 100	34,1	3 500	38,5
	847	—	5 678,7	—	6 710

Massa salarial do CCT anterior — 5678,7 contos.

Massa salarial do CCT negociado — 6710 contos.

Aumento de massa — 18,16 %.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro.

João Henrique de Almeida.
José Joaquim Francisco Justo.
Cândida Barão Afonso Silva.

Pela Associação de Comerciantes dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comerciantes dos Concelhos de Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comerciantes do Concelho de Loulé:

Joaquim António Matos.

**Classificação dos profissionais nos níveis de qualificação
constantes do quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho**

1 — Quadros superiores	1.2 — Técnicos administrativos e do comércio.	Chefe de escritório. Gerente comercial.
3.1 — Encarregados, contramestres	—	Chefe de secção (esc.). Caixeiro-encarregado. Caixeiro-chefe de secção. Inspector de vendas.
3.2 — Profissionais altamente qualificados ...	—	Correspondente em língua estrangeira.
4 — Profissionais qualificados	4.1 — Administrativos	Caixa. Escriturário. Operador de máquinas de contabilidade.
	4.2 — Comércio	Caixa de balcão. Caixeiro. Caixeiro de praça. Caixeiro-viajante. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Vendedor.
5 — Profissionais semiqualiificados	—	Conferente. Dactilógrafo. Distribuidor. Embalador. Operador de máquinas.
—	—	Repositor.
6 — Profissionais não qualificados	—	Servente.

Profissionais existentes em dois níveis ocupacionais:

2.2/3.1 — Chefe de secção.
2.2/3.2 — Guarda-livros.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

*João Henrique da Almeida.
José Joaquim Francisco Justo.
Cândida Barão Afonso Silva.*

Pela Associação de Comerciantes dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comerciantes dos Concelhos de Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comerciantes do Concelho de Loulé:

Joaquim António Matos.

Depositado em 20 de Dezembro de 1978, a fl. 4 do livro n.º 2, com o n.º 214, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outros
e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;

Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Covilhã, Belmonte e Penamacor;

Associação dos Comerciantes de Lamego;

Associação Comercial e Industrial de Coimbra;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova;

Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;

Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

e por outra parte os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá a duração prevista na lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Atribuição das categorias)

1 — No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até quarenta trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de quarenta trabalhadores, pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

6 — Haverá apenas duas classes na categoria de especializados.

Cláusula 5.ª

(Condições de admissão)

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de quinze dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada, pela entidade patronal, ao sindicato e à associação, nos quinze dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.^a

(Aprendizagem)

1 — A aprendizagem será de quatro anos para os aprendizes admitidos com 14 anos de idade e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — Ao fim de um ano de aprendizagem, os aprendizes poderão ser promovidos a praticantes de especializado ou continuar a aprendizagem para a profissão de ourives ou de relojoeiro.

3 — Quando um aprendiz complete 18 anos de idade verá reduzido para metade o período de aprendizagem que lhe faltar.

4 — Para os aprendizes que sejam admitidos com 18 ou mais anos, a aprendizagem será de dois anos.

5 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

6 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde terá sido prestado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade na profissão desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

7 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem com indicação de profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a

(Promoção dos aprendizes)

Ascendem a pré-oficiais, os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 6.^a

Cláusula 8.^a

(Pré-oficiais e praticantes)

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de três anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam os 21 anos de idade sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade, permanecerão um ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou de prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.^a

(Quadros de densidade)

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados

Ourivesaria

Número de oficiais	Classes e categorias			
	Principal	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	-	1	-
2	-	-	1	1
3	-	1	1	1
4	-	1	2	1
5	-	1	2	2
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	3
10	2	3	3	2

Profissionais qualificados

Relojoaria/Montagem

Número de oficiais	Classes e categorias		
	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1. ^a	Oficiais de relojoaria de 2. ^a
1	-	-	1
2	-	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	1	3	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula, podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

5 — Nas categorias de especializado, o número de trabalhadores de 2.^a classe, não poderá ser superior a 40 % do número total dos trabalhadores especializados, incluindo os praticantes.

6 — Para a aplicação do número anterior será feito o arredondamento mais favorável ao trabalhador.

7—Nas empresas do sector de ourivesaria com quinze ou mais trabalhadores existirá, obrigatoriamente, um encarregado no mínimo.

8—Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de quinze trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado, desde que haja um trabalhador executando funções de chefia.

9—No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado geral nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores.

10—No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

11—Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem de pleno direito a categoria de encarregado.

12—Para efeito da aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

13—Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

Cláusula 10.ª

(Promoções ou acessos)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.ª

(Promoções automáticas)

1—Os oficiais de 3.ª classe, ao fim de três anos de permanência na categoria, terão acesso à categoria de oficial de 2.ª classe.

2—Os oficiais de 2.ª e 1.ª classes que completem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3—Para efeitos dos números anteriores, a contagem do tempo inicia-se em 1 de Março de 1976.

4—Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.ª classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária.

Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

5—Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos trinta dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

6—Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

7—A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

8—No caso em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados doze meses da data do primeiro requerimento.

9—Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.ª classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.ª classe.

10—Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.ª classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

1—As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de Abril de cada ano os quadros do pessoal devidamente preenchidos a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e cópia para a delegação regional do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia para o sindicato;
- c) Cópia desse mapa deverá ser enviada à associação patronal respectiva.

2—Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, as entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior um novo quadro do pessoal até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência.

3—Logo após o envio, as entidades patronais afixarão durante três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do quadro de pessoal, podendo qualquer trabalhador dentro desse prazo comunicar as irregularidades detectadas ao sindicato ou à delegação do Ministério do Trabalho.

4—Desses quadros constarão obrigatoriamente:

- a) Nome e morada da empresa;
- b) Volume de vendas;
- c) Nome do trabalhador;
- d) Profissão, categoria e classe;
- e) Número de beneficiário da caixa de previdência;
- f) Número de sócio do Sindicato;

- g) Data de nascimento, admissão e última promoção;
- h) Tempo de aprendizagem e de pré-oficial;
- i) Vencimento mensal.

5 — Constituem infracções pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de quadro do pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho, sindicato e associação respectiva;
- c) A afixação do quadro do pessoal por prazo inferior a três meses;
- d) A omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que tenham sido solicitados;
- f) A falta de envio quer ao Ministério do Trabalho, quer ao sindicato, ou associação, nos prazos estabelecidos;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta da assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

6 — O não preenchimento da rubrica correspondente ao volume de vendas só será passível de sanção quando tal omissão se verifique em qualquer dos exemplares enviados à delegação do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.ª;
- e) Dispensar obrigatoriamente os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em instituições de previdência ou comissão de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;

h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;

i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;

l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual sempre que este o solicite;

n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1 l de leite e, anualmente, dois fatos-macaco ou duas batas apropriados à natureza do seu trabalho.

O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macaco e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa.

Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos negociais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.^a

(Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 17.^a

(Tempo para o exercício de funções sindicais)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

Cláusula 18.^a

(Cedência das instalações)

1 — Nas empresas com mais de quarenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local, situado no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 19.^a

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito de se reunirem durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 20.ª

(Competência e poderes)

1 — Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;
- b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.ª

Cláusula 22.ª

(Quotização)

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato,

aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 23.ª

(Horário de trabalho)

1 — A duração do trabalho normal, em cada semana, será de quarenta e cinco horas, divididas por cinco dias.

2 — A duração do trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder nove horas.

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a dois períodos de dez minutos de descanso, um em cada meio dia de trabalho, pagos pela entidade patronal. Em caso de horas extraordinárias, têm também direito a um intervalo de dez minutos entre o horário normal e o extraordinário.

Cláusula 24.ª

(Organização dos horários de trabalho)

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionamentos da lei e deste contrato.

Cláusula 25.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

Cláusula 26.ª

(Limites do trabalho extraordinário)

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais do que duas horas de trabalho extraordinário diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 27.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e meia os trabalhadores-estudantes ins-

critos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, o documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, o da prestação de provas.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 29.^a

(Cálculo de salário)

Sempre que se torne necessário calcular o salário hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 31.^a

(Funções em diversas categorias)

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

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivos, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 32.^a

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até aos cento e vinte dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante do acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição

inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 33.^a

(Data e documento de pagamento)

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fim de semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério do Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 37.^a

(Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 38.^a

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 41.^a

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

Cláusula 39.^a

(Duração das férias)

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

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

§ único. A proporção para cálculo do período de férias é de dois dias e meio por cada mês de trabalho.

3 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente; em qualquer caso, pelo menos quinze dias serão gozados consecutivamente.

Cláusula 40.^a

(Encerramento para férias)

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável e obtenham autorização do Ministério do Trabalho.

Cláusula 41.^a

(Férias e serviço militar)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio, desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 42.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 41.ª

3 — A prova de situação da doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da Previdência.

Cláusula 43.ª

(Acumulação de férias)

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

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 44.ª

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 45.ª

(Época de férias)

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 47.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 48.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 50.ª

(Regresso dos trabalhadores após o serviço militar)

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la através de carta com aviso de recepção no prazo de quinze dias, depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos trinta dias subsequentes à data do licenciamento e retomarà o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desses períodos, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional se outro meio não lhe for devido.

Cláusula 51.ª

(Definição da falta)

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

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

3 — A empresa tem o direito a descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo de remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 53.^a

Cláusula 52.^a

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas, e como tal pagas pela entidade patronal, as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastos;
- d) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinnetos próprios e do cônjuge, irmãos, cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento;
- f) Durante dois dias por nascimento de filhos;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;

n) Por um dia para doação graciosa de sangue;

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

p) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituição de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 e no n.º 2 implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que o justificam ou, noutros casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto espaço de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com dez dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em triplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão três dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante no anexo III.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 55.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 56.^a

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

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes neste contrato.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

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

Cláusula 57.^a

(Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

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

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

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada cons-

tar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

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

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

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

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

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

12 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), d) e j) do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 53.ª

(Indemnização ou reintegração)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

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

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

Cláusula 57.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem justa causa)

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

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

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

Cláusula 60.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 58.ª, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinda o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula, verá reduzido o período de aviso prévio para quinze dias.

Cláusula 61.ª

(Falência da empresa)

1 — A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 62.ª

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 63.ª

(Aptidões)

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 64.ª

(Direitos especiais das mulheres)

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber em identidade de tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias, ou trinta dias, em caso de aborto, que poderá ter início a um mês do parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente antiguidade, férias, subsídio de férias e de Natal;

d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, para tratamento dos filhos, durante oito meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde meia hora e sair mais cedo outra meia, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo uma hora, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução no período de férias;

e) Não trabalhar antes das 8 e depois das 19 horas;

f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, mesmo com alegação de justa causa, além de incorrer nas multas previstas na lei, pagará à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a doze meses de retribuição, desde que se não prove a justa causa de despedimento.

3 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) e d) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

4 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez, e até um ano após o parto, serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 65.ª

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato com menores que tenham completado 14 anos de idade, só para efeito de aprendizagem, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Em qualquer dos casos previstos, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando de idade inferior a 18 anos, se houver oposição dos seus pais ou tutores.

Cláusula 66.ª

(Direitos especiais dos menores)

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

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

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

5 — Aos menores de 18 anos é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 67.ª

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Demissão.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção três dias e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

4 — As empresas devem comunicar ao Sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao Sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

Cláusula 68.ª

(Condições especiais por sanção abusiva)

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 69.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre segurança e higiene no trabalho é aplicável em tudo o mais a legislação em vigor, nomeadamente: Decretos-Leis n.ºs 49 923 e 49 924, de 28 de Março de 1966, Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

Cláusula 70.ª

(Comissões paritárias)

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV é criada uma comissão paritária.

ANEXO III

Documento da justificação das faltas
a que se refere o n.º 9 da cláusula 53.ª

COMUNICAÇÃO DE FALTA

(A preencher pelo trabalhador)

Nome:

Profissão:

Comunica que deseja faltar ou faltou ao serviço no seguinte período, de/...../..... a/...../....., das às horas.

Por motivo de

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição;

Justificadas sem retribuição;

Licença sem retribuição.

Em anexo junto os seguintes documentos

Data/...../.....

Assinatura

(A preencher pela entidade patronal)

Recebemos a comunicação de falta em/...../.....

DECISÃO

A falta considera-se:

Justificada com retribuição;

Justificada sem retribuição;

Injustificada sem retribuição;

Licença sem retribuição.

Assinatura

ANEXO IV

Regulamento da comissão paritária

CAPÍTULO I

Da constituição e funcionamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 70.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigo 2.º

A representação quer dos trabalhadores quer das entidades patronais será sempre paritária.

Artigo 3.º

A sua constituição será de seis membros, sendo respectivamente três designados pelo Sindicato dos

Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte e três pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte.

Para resolução de assuntos específicos de outras associações signatárias, poderão os representantes patronais designados ser parcialmente substituídos por representantes dessas associações.

Deverá haver igual número de substitutos.

Artigo 4.º

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnicos, até ao número de dois, e do consultor jurídico, sem direito a voto.

Artigo 5.º

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

Artigo 6.º

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de dez dias depois de ter sido convocada.

Artigo 7.º

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção, desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 7 da cláusula 11.ª

Artigo 9.º

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

Artigo 10.º

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

CAPÍTULO II

Das atribuições e competência

Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

- Interpretar as convenções colectivas de trabalho;

- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;
- c) Promover officiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;
- d) Deliberar sobre as questões de carácter técnico, classificação do pessoal, definição de categorias, equivalência de funções, integração nos respectivos grupos e criação de novas categorias;
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.

Artigo 12.º

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada uma das partes.

Artigo 13.º

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes em voto secreto.

Artigo 14.º

As deliberações deverão constar de acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

Artigo 16.º

Em tudo o que for omissa neste regulamento observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Artigo 17.º

Semestralmente haverá uma reunião ordinária de todos os membros da comissão paritária, para tratar de problemas genéricos ligados às actividades de ourivesaria e relojoaria (montagem) e ao funcionamento da comissão.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Lamego:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Oficinas Correlativas do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 2 de Novembro de 1978, a fl. 4 do livro n.º 2, com o n.º 215, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT para o sector de bolachas das Fábricas Triunfo, S. A. R. L., de Coimbra

Aos 17 dias do mês de Novembro de 1978, pelas 10 horas e 30 minutos, reuniram-se na sede das Fábricas Triunfo, S. A. R. L., os representantes da administração desta empresa e elementos da direcção do Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto, a fim de se pronunciarem sobre a revisão do acordo de adesão para o sector da bolacha, de Coimbra.

Depois de conversações ficou acordado que seria respeitado todo o clausulado do CCT negociado entre este Sindicato e várias associações patronais e em-

presas e depositado na Delegação do Ministério do Trabalho do Porto, em Outubro de 1978, resultante do processo de revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1977, incluindo a entrada em vigor e retroactividade. Porém, em relação ao n.º 3 da classe 170.ª daquele CCT, a empresa excepçioná-lo-á para o sector da bolacha.

Assim, as partes comprometem-se, desde já, a encetarem a discussão deste ponto na próxima revisão contratual.

Mas foi decidido manter em vigor os anexos I, II e III do acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1977, com as seguintes alterações salariais e correcções:

ANEXO I

Retribuição certa mínima

A — Sector da bolacha

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Técnico de fabrico	14 200\$00
2	Analista Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém	13 200\$00
3	Preparador (a) Encarregado de serviço	12 400\$00
4	Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Ajudante de fiel de armazém Guarda ou porteiro	10 250\$00
5	Oficial de 3.ª	9 700\$00
6	Auxiliar de laboratório Encarregada	7 800\$00
7	Ajudante de encarregada	7 500\$00
8	Empacotadeira Servente	7 300\$00

ANEXO II

Definição de funções

Trabalhadores do sector da bolacha

Eliminação da definição de fogueiro (4.3).

Estrutura dos níveis de qualificação

(Conforme Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Técnico de fabrico.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Analista.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Oficial de 1.ª

Oficial de 2.ª

Ajudante de fiel de armazém.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.2 — Produção:

Encarregada.

Ajudante de encarregada.

Empacotadeira.

Guarda ou porteiro.

7 — Profissionais não qualificados:

7.2 — Produção:

Servente.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens Massas Alimentícias e Similares do Distrito do Porto:

Manuel da Silva Martins.
(Assinatura ilegível.)

Pelas Fábricas Triunfo, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 22 de Dezembro de 1978, a fl. 4 do livro n.º 2, com o n.º 216, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

UNIÃO DOS SINDICATOS DE AMADORA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos de Amadora é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade na área da Amadora, abrangendo, designadamente, além desta, as povoações de Alfragide, Brandoa, Buraca, Damaia, Queluz e Queluz de Baixo.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede na Amadora.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

ARTIGO 4.º

A União reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

ARTIGO 5.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da União que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 6.º

A União desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 7.º

A União combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível regional.

ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível da área da Amadora;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;

- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do *contrôle* operário a nível da área da Amadora.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União os sindicatos que exerçam a sua actividade na área da Amadora e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade na área da Amadora;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovados.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção do disposto na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na CGTP — IN, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

ARTIGO 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- b) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- e) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas, a apresentar anualmente pelo secretariado;
- f) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo sob todas as formas as forças contra-revolucionárias com vista à construção de uma sociedade sem classes.

ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

ARTIGO 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da União

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado.

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 19.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na União.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

ARTIGO 20.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada ou ainda a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído na área da actividade da União nenhum sistema de organização

descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

3 — O número de delegados por sindicato é de três.

ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso da CGTP — IN;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne-se, ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União e aprovar o relatório e contas, bem como sobre o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se, extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União, não podendo nunca o plenário ser convocado por um só sindicato, nos termos deste artigo.

ARTIGO 23.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado por meio de carta registada, a enviar a cada um dos associados, ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória e com a antecedência mínima de três dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificado, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

4 — A reunião do plenário, convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º, para se efectivar obriga a presença dos sindicatos requerentes.

ARTIGO 24.º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado, que escolherá entre si quem presidirá.

ARTIGO 25.º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada duzentos e cinquenta trabalhadores um voto, sendo as frações iguais ou inferiores a cento e vinte e cinco trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

SECÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 26.º

O secretariado é composto por onze membros efectivos e quatro suplentes, eleitos pelo plenário.

ARTIGO 27.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos.

ARTIGO 28.º

Compete ao secretariado a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da CGTP — IN.

ARTIGO 29.º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e poderá, se assim o entender conveniente, eleger, de entre os seus membros, um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá também eleger entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

ARTIGO 30.º

1 — O secretariado reúne-se, pelo menos, de quinze em quinze dias e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

ARTIGO 31.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes na lista.

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 32.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da CGTP — IN;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

ARTIGO 33.º

As contribuições ordinárias da CGTP — IN serão as que forem aprovadas pelos respectivos plenários, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte donde conste o montante previsto da participação da CGTP — IN.

ARTIGO 34.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da CGTP — IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6% da sua receita mensal na área da Amadora proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os sindicatos filiados que se retirarem da União, ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º, ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

ARTIGO 35.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os sindicatos filiados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados.

ARTIGO 36.º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, bem como o orçamento para esse ano.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até quinze dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos sindicatos filiados os livros e documentos da contabilidade da União.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 37.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repressão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

ARTIGO 38.º

Incorrem na pena de repressão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

ARTIGO 39.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 40.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada a possibilidade de defesa.

ARTIGO 41.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Alterações aos estatutos

ARTIGO 42.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 43.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos filiados representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 44.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente no prazo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

ARTIGO 45.º

A eleição para o secretariado é por voto secreto e directo.

ARTIGO 46.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da União e publicados num dos jornais mais lidos na área da Amadora com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 47.º

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais, que deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos associados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorrecções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 48.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos filiados que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes ou delegados sindicais maiores de 18 anos que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 49.º

A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até oito dias antes do início do acto eleitoral.

ARTIGO 50.º

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);

- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

ARTIGO 51.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes a indicar pelo secretariado e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

ARTIGO 52.º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

ARTIGO 53.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de setenta e duas horas.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

ARTIGO 54.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão, distribuídas aos sindicatos participantes: quarenta e oito horas antes do início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

ARTIGO 55.º

A comissão eleitoral procederá por sorteio à atribuição de letras a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições definitivamente aceites.

ARTIGO 56.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular, com as dimensões de 21 cm×15 cm, devendo ser em papel branco liso não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

ARTIGO 57.º

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

ARTIGO 58.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

ARTIGO 59.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

ARTIGO 60.º

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem, nos termos do artigo 25.º, n.º 3, destes estatutos.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3 — No caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

ARTIGO 61.º

Funcionário no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

ARTIGO 62.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e por cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

ARTIGO 63.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa, e entregue à comissão eleitoral.

ARTIGO 64.º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

ARTIGO 65.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do plenário.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 66.º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 67.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

ARTIGO 68.º

O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum os bens da União ser distribuídos pelos associados.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS INDUSTRIAIS DE BORRACHA

ALTERAÇÕES AOS ESTATUTOS

O n.º 1 do artigo 15.º dos estatutos passa a ter a seguinte redacção:

1 — Nas assembleias gerais, a cada associado é atribuído o número de votos correspondentes a um dos seguintes escalões estabelecidos no artigo 36.º:

- I escalão — um voto.
- II, III e IV escalões — dois votos.
- V, VI e VII escalões — três votos.
- VIII e IX escalões — quatro votos.

Os n.ºs 1 e 2 do artigo 18.º dos estatutos passam a ter a seguinte redacção:

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que o seu presidente, a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de sócios não inferior à quinta parte dos associados.

Os n.ºs 1 e 2 do artigo 22.º dos estatutos passam a ter a seguinte redacção:

1 — A votação nas assembleias gerais pode ser feita presencialmente ou por delegação noutro sócio.

2 — Nas assembleias eleitorais a votação pode ainda ser efectuada por correspondência.

O artigo 36.º, que tinha a seguinte redacção: «Estes estatutos serão revistos no prazo de dezoito meses a contar da data da sua aprovação.», foi eliminado.

O artigo 37.º, por força da eliminação do artigo 36.º, passa a 36.º, com a seguinte redacção:

1 — Cada associado pagará uma quota correspondente a um dos seguintes escalões, consoante a facturação líquida do ano anterior:

- I escalão, até 15 000 000\$ — 1500\$ mensais.
- II escalão, até 50 000 000\$ — 4000\$ mensais.
- III escalão, até 100 000 000\$ — 6000\$ mensais.
- IV escalão, até 150 000 000\$ — 7000\$ mensais.
- V escalão, até 200 000 000\$ — 8000\$ mensais.
- VI escalão, até 300 000 000\$ — 10 000\$ mensais.
- VII escalão, até 400 000 000\$ — 12 000\$ mensais.
- VIII escalão, até 500 000 000\$ — 14 000\$ mensais.
- IX escalão, mais de 500 000 000\$ — 15 000\$ mensais.

2 — A quota pode ser paga mensal, trimestral ou anualmente.

3 — Os associados indicarão até 28 de Fevereiro de cada ano o montante das suas vendas, líquidas de taxas, no ano anterior.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)