

Boletim do Trabalho e Emprego

24

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 24	p. 1743-1790	29-JUN-1979
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto 1744
- Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do dist. de Setúbal — Alteração 1744
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros e a Assoc. Nacional de Transportadores de Pesados de Passageiros e outros 1745

Convenções colectivas de trabalho:

- Acordo de adesão entre a Quimigal — Química de Portugal, EP, e o Sind. Democrático da Química e Farmacêutica — Sindeqf ao ACT para aquela empresa 1745
- Acordo de adesão entre a EDP, EP, e o Sind. dos Contabilistas ao ACT para aquela empresa 1746
- CCT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Rectificação 1746
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal 1751
- CCT entre a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros e a Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e outros 1768

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

- Sindicato Livre de Empregadas Domésticas 1786
- Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Cais do Porto de Viana do Castelo 1786

Associações patronais — Estatutos:

Alterações:

- Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho 1787
- Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo 1790

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 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, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do

Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17/79, de 8 de Maio, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade nela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço da mesma profissão ou de profissões análogas às previstas no contrato, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias não filiados no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do dist. de Setúbal — Alteração

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão:

a) Do contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do distrito de Setúbal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16/76, de 30 de Agosto, às entidades patronais do mesmo sector económico excepcionadas do âmbito de aplicação da portaria de extensão do aludido contrato colectivo de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11/77, de 22 de Março — empresas intervencionadas ou nacionalizadas, mercearias que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores e cooperativas de consumo —, que no distrito de Setúbal exerçam a sua actividade e aos trabalha-

dores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no mesmo contrato;

b) Do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Setúbal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal e outros — alterações —, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7/79, de 22 de Fevereiro, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico, incluindo as referidas na alínea a), não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam actividade na área da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos signatários que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros e a Assoc. Nacional de Transportadores de Pesados de Passageiros e outros

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, na redacção do 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 CCT celebrado entre, por um lado, a Antrop — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados e Passageiros, a Antram — Associação Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, a Federação Regional do

Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outras organizações sindicais, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com as alterações subsequentes, tornará extensivas as disposições constantes da aludida convenção colectiva a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, no continente, se dediquem à actividade por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, com as profissões e categorias profissionais aí previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**Acordo de adesão entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P.,
e o Sind. Democrático da Química e Farmacêutica — Sindeqf ao ACT para aquela empresa**

Aos 26 dias do mês de Abril de 1979, nesta cidade de Lisboa, entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., com sede na Avenida do Infante Santo, 2, em Lisboa, legalmente representada pelos Srs. Engenheiros António Luís Frade da Costa e João José Eduardo Clode, por um lado, e o Sindicato Democrático da Química e Farmacêutica — Sindeqf, legalmente representado pelos Srs. Herédio José Magalhães Costa, Alfredo Joaquim da Silva Morgado e Alcina Martinho Campinas Viegas da Silva Ribeiro, todos membros da Comissão Instaladora Nacional, estabelecem o presente acordo de adesão, por parte do Sindicato Democrático da Química e Farmacêutica — Sindeqf, ao acordo colectivo de trabalho vertical

celebrado entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e vários sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36/78, de 29 de Setembro.

Pela Quimigal — Química de Portugal, E. P.:

*João José Eduardo Clode,
António Luís Frade da Costa.*

Pelo Sindicato Democrático da Química e Farmacêutica — Sindeqf:

*Herédio José Magalhães Costa,
Alfredo Joaquim da Silva Morgado,
Alcina Martinho Campinas Viegas da Silva Ribeiro.*

Depositado em 22 de Junho de 1979, a fl. 28 do livro n.º 2, com o n.º 132/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo de adesão entre a EDP, E. P., e o Sind. dos Contabilistas ao ACT para aquela empresa

A Electricidade de Portugal, E. P. — EDP, primeiro outorgante, e o Sindicato dos Contabilistas, segundo outorgante, acordam, nos termos do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, em tornar extensivo o ACT/EDP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, aos trabalhadores do primeiro outorgante associados do segundo outorgante.

Lisboa, 13 de Março de 1979.

Primeiro outorgante:

(Assinatura ilegível.)

Segundo outorgante:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 22 de Junho de 1979, a fl. 28 do livro n.º 2, com o n.º 133/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Rectificação

Por ter sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11/79, de 22 de Março, com inexactidões a convenção colectiva de trabalho em título, a seguir se procede às indispensáveis rectificações:

Na cláusula 54.ª, n.º 3, *in fine*, onde se lê: «... previsto no Decreto-Lei n.º 440/71, de 11 de Novembro», deve ler-se: «... previsto no Decreto-Lei n.º 440/74, de 11 de Setembro».

Na cláusula 92.ª, n.º 4, onde se lê: «Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade períodos ...», deve ler-se: «Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos ...».

Na cláusula 96.ª é aditado um número, que passa a ser o n.º 3, com a seguinte redacção: «3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.»

Na cláusula 97.ª, n.º 3, alínea b), onde se lê: «No caso de regresso ...», deve ler-se: «No ano do regresso ...».

Na cláusula 120.ª, n.º 2, *in fine*, onde se lê: «... o trabalhador receberá a respectiva remuneração e subsídio respectivo», deve ler-se: «... o trabalhador receberá a remuneração e subsídio respectivo».

Na cláusula 142.ª, n.º 2, *in fine*, onde se lê: «... a multa aplicável será de 15 000\$», deve ler-se: «... a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$».

No anexo II «Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração», p. 795, onde se lê: «Marinheiro oficial de 3.ª», deve ler-se: «Marinheiro oficial de 3.ª»; onde se lê: «Operador de máquinas de fabrico de eléctricos de 2.ª», deve ler-se: «Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos de 2.ª».

No anexo III «Definição de funções», p. 817, onde se lê: «Operador de máquinas de contabilidade. — É o bilidade», deve ler-se: «Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que, operando com máquinas de contabilidade, executa trabalhos relacionados com a contabilidade»; p. 822, onde se lê: «Preparador de eléctrodos [...] a qual é chumbada com bronze ...», deve ler-se: «Preparador de eléctrodos [...] a qual é chumbada com cobre ...».

O anexo V «Documento a que se refere o n.º 6 da cláusula 126.ª» passa a ter a redacção constante das páginas seguintes.

(Documento a que se refere o n.º 6 da cláusula 126.º)

ORIGINAL

(A preencher pelo trabalhador)

Nome..... N.º.....

Profissão Sector

comunica que { deseja faltar ☐ } ao serviço no seguinte período:
faltou ☐

Em _____ de _____ a _____ das _____ às _____ horas

por motivo de.....

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- ☐ Justificadas com retribuição
☐ Justificadas sem retribuição
☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim ☐
Não ☐

.....

(Assinatura)

Nota — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

Destacável

Recebemos a comunicação de falta apresentada em/...../....., por

_____, referente ao período de _____

A Entidade Patronal,

[illegible]

COMUNICAÇÃO DE FALTA

DUPLICADO

(A preencher pelo trabalhador)

Nome N°

Profissão _____ Sector _____

comunica que { deseja faltar..... ☐
faltou ☐ } ao serviço no seguinte período:

Em
De }/...../..... a/...../..... das — às — horas

por motivo de _____

Pretende que estas faltas sejam consideradas:

- ☐ Justificadas com retribuição.
☐ Justificadas sem retribuição.
☐ Licença sem retribuição.

Caso estas faltas determinem perda de retribuição, pretende que esta perda de retribuição seja substituída por desconto nas férias { Sim ☐
Não ☐

(Assinatura)

NOTA — A presente comunicação deverá ser acompanhada dos respectivos documentos de justificação.

Informação dos serviços

.....

.....

...../...../...../...../...../...../.....
-------------------	-------------------	-------------------

DECISÃO

A falta considera-se {
☐ Justificada com retribuição.
☐ Justificada sem retribuição.
☐ Injustificada sem retribuição.
☐ Injustificada com desconto nas férias.
☐ Licença sem retribuição.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...../...../.....

(Assinatura e carimbo)

DUPLICADO

[illegible]

A falta considera-se { ☐ Justificada com retribuição.
☐ Justificada sem retribuição.
☐ Injustificada sem retribuição.
☐ Injustificada com desconto nas férias.
☐ Licença sem retribuição.

O Trabalhador,

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio
e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à produção, transformação e conservação de produtos alimentares pelo frio, representadas pela ALIF e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas, representados pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1979.

3 — A duração deste contrato é de doze meses, considerando-se sucessivamente renovado por períodos de noventa dias se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, até sessenta dias do termo de cada período de vigência.

Cláusula 3.ª

(Revisão do contrato)

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendem rever.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até trinta dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de dez dias a contar da data da resposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Admissão)

A admissão de qualquer trabalhador deverá constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, no qual serão referidos, pelo menos, os seguintes elementos: data de início da prestação de trabalho, categoria profissional, remuneração, local de trabalho e outras condições particulares de trabalho.

Cláusula 5.ª

(Condições de preferência para o preenchimento de vagas)

1 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer função quando nos seus quadros não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2 — Os trabalhadores que, nos termos do número anterior, se julguem injustamente preteridos, nos trinta dias subsequentes levarão o caso à apreciação do Ministério do Trabalho, através do Sindicato, depois de o terem feito junto da entidade patronal e delegado sindical, se estes não tiverem satisfeito a sua reclamação no prazo de quinze dias.

3 — Os trabalhadores de fabrico com mais de 50 anos de idade ou dez de exercício de funções nas câmaras frigoríficas terão prioridade no preenchimento de lugares fora das mesmas, mesmo que temporariamente, mantendo, no entanto, as regalias adquiridas.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de quinze dias, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, contando-se, porém, a antiguidade, caso a admissão se torne definitiva, desde o início do período da admissão provisória.

2 — O período experimental poderá, porém, ser prolongado até sessenta dias quando se trate de profissionais dos níveis A, B e C.

Cláusula 7.ª

(Antiguidade)

1 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente e ainda nos casos de fusão, incorporação ou transformação de empresas, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

2 — Aos trabalhadores readmitidos será contado como tempo de serviço todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa.

Cláusula 8.ª

(Registo de desempregados)

Na admissão de qualquer trabalhador a entidade patronal deverá, preferencialmente, consultar o registo de desempregados do Sindicato, sem prejuízo da liberdade de escolha.

Cláusula 9.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição entende-se sempre feita a prazo e desde que esta conste de documento escrito, devendo a cópia deste ser enviada pela entidade patronal ao Sindicato no prazo de oito dias.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço após o regresso daquele que substitui, e depois do termo do prazo por que se encontra contratado, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de início do primeiro contrato a prazo.

3 — A categoria e a remuneração do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às do substituído.

4 — Quando, durante a vigência do contrato do profissional admitido nas condições do n.º 1 desta cláusula, se verificar qualquer vaga que possa ser preenchida pelo mesmo, ele terá preferência sobre os demais concorrentes.

Cláusula 10.ª

(Contrato de trabalho a prazo)

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores em contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso, ou para trabalhos a prestar de natureza transitória, designadamente quando se trata de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele constar o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição (remuneração base e subsídios);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho;
- h) O início e o termo do prazo.

4 — O contrato caduca no prazo acordado, desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — Aos trabalhadores contratados a prazo certo são concedidos os mesmos direitos e obrigações que a lei e esta convenção estabelecem para os trabalhadores permanentes, salvo quando expressamente determinem o contrário.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 11.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as funções que exerçam de acordo com o anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, para além das previstas no anexo I, originada pelo aparecimento de novas funções será feita por acordo entre a empresa e o Sindicato.

Cláusula 12.ª

(Reclamação de classificação)

O trabalhador que não concordar com a classificação que lhe tenha sido atribuída pela entidade patronal deve dirigir-se ao Ministério do Trabalho, em nome próprio ou por intermédio do Sindicato, depois de o ter feito junto da entidade patronal, se esta não tiver satisfeito a sua reclamação no prazo de quinze dias.

Cláusula 13.ª

(Regime geral de promoção ou acesso)

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

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

Cláusula 14.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano a cada uma das seguintes entidades:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia ao Sindicato.

2 — Se, após o envio do mapa referido no número anterior, entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho, e de forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo Sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro de pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pela entidade patronal pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto serão punidas com multa de 1000\$ a 100 000\$, graduada com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções à presente cláusula os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a três meses;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 e nos prazos referidos nos n.ºs 1 e 2;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

Cláusula 15.ª

(Cobrança de quotização sindical)

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao Sindicato o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada à empresa e ao Sindicato.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante da quotização será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

5 — A entidade patronal obriga-se a mencionar no mapa de quotização do mês respectivo qualquer circunstância impeditiva do desconto relativo a qualquer trabalhador sindicalizado.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvem relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço, que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 72.ª;
- d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- e) Facilitar-lhes o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de previdência e outros a estas inerentes;
- f) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, categoria e capacidade física;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- h) Cumprir todas as demais obrigações da presente convenção e das normas que a regem;
- i) Prestar ao Sindicato, comissões de trabalhadores e de delegados todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço;
- j) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos trabalhadores da empresa;
- k) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, quando ele o solicite.

2 — A entidade patronal deve ainda fornecer gratuitamente:

- a) Luvas de borracha a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como àqueles que, no desempenho das suas tarefas, necessitem de adequada protecção;
- b) Tesouras, facas, pinças e demais utensílios de manuseamento dos produtos;
- c) Batas, lenços e qualquer tipo de indumentária específica cujo uso seja exigido pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores serão considerados fiéis depositários dos objectos referidos no número anterior, não podendo, contudo, ser responsabilizados pelas deteriorações decorrentes do seu uso normal.

Cláusula 17.ª

(Deveres do trabalhador)

O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e do material que lhe for confiado pela entidade patronal;

e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens que legitimamente lhes tenham sido dadas pelos superiores hierárquicos, desde que estejam de acordo com a sua categoria profissional;

g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 18.ª

(Garantias do trabalhador)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Fazer *lock-out*;

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

e) Em caso algum baixar a categoria profissional do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 19.ª;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja contratado a prazo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

j) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

l) Proibir a afixação no interior da empresa, em local apropriado para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

m) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo, por causa do exercício das mesmas, aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes de previdência,

durante o desempenho das suas funções e até cinco anos consecutivos após abandonarem os cargos;

n) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados por velhice;

o) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;

p) Fixar idade máxima de admissão dos trabalhadores.

2 — No caso a que se refere a alínea i) do n.º 1, presume-se que existe o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o anterior despedimento.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização da cláusula 59.ª

Cláusula 19.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas nesta convenção, sempre que houver alteração ao seu local de trabalho resultante da mudança de estabelecimento onde ele presta serviço.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior sempre que a entidade patronal provar que da transferência não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador dar o seu acordo por escrito à transferência, a entidade patronal indemnizá-lo-á dos prejuízos que daí lhe advenham.

4 — A referida transferência será comunicada pela entidade patronal ao Sindicato com a antecedência de trinta dias.

Cláusula 20.ª

(Direito à greve)

É garantido aos trabalhadores o direito à greve nos termos da lei em vigor.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e cinco horas semanais, de segunda a sexta-feira, salvaguardando-se horários de menor duração, devendo observar-se um intervalo, que não poderá ser superior a duas horas nem inferior a uma, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

2— Compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho, depois de ouvidos os trabalhadores.

3— Se as circunstâncias o exigirem, poderá a empresa constituir turnos de trabalho, de acordo com os trabalhadores.

Cláusula 22.^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 o disposto na alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

3 — O trabalho extraordinário poderá ser prestado:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimo temporário de trabalho ou de carácter anormal e imprevisível;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes, nomeadamente havendo perigo sério de deterioração de pescado ou outros produtos alimentares.

4 — A obrigação estabelecida no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do sexo feminino que tenham encargos de família ou aos estudantes quando for incompatível com o seu horário escolar.

Cláusula 23.^a

(Limites de trabalho extraordinário)

1 — Nenhum trabalhador pode realizar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia e até ao limite máximo de duzentas horas anuais.

2 — O limite fixado no número anterior poderá, no entanto, ser ultrapassado quando se verificarem as circunstâncias previstas na alínea b) do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 24.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 50 % se for prestado em dias normais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, desde que se preveja no mínimo duas horas de trabalho extraordinário, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno.

3 — A hora da refeição a que se refere o número anterior será estipulada mediante acordo com os trabalhadores.

4 — Sempre que um trabalhador preste horas extraordinárias, a entidade patronal é obrigada a custear o transporte, desde que o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte habitual de regresso a casa.

Cláusula 25.^a

(Registo de trabalho extraordinário)

A entidade patronal organizará, nos termos legais, um registo de horas extraordinárias prestadas por cada profissional.

Cláusula 26.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito durante o dia.

Cláusula 27.^a

(Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva acrescida de 200 %.

2 — Quando a prestação de trabalho ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido no número anterior, a remuneração prevista para o trabalho extraordinário.

3 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 28.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho, excepto para os trabalhadores que já tenham isenção à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — A apresentação do pedido de isenção do horário de trabalho não confere automaticamente à entidade patronal o direito de a pôr em prática.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional. A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4 — A retribuição adicional referida no n.º 3 é de 25 % da retribuição mensal.

5 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador, devendo ser dado conhecimento ao respectivo sindicato.

Cláusula 29.^a

(Prestação de serviço dentro e fora da fábrica)

Os serviços de carga e descarga de materiais, combustíveis e produtos fabricados, quer dentro, quer fora

do estabelecimento fabril, serão executados por pessoal do respectivo quadro masculino, quando não for outro o uso local.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 30.ª

(Retribuições mínimas mensais)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho normal e as horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o tempo de serviço.

Cláusula 31.ª

(Funções de diversas categorias)

1 — Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Nos casos previstos no número anterior, bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente substituição, exerça funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações se verifiquem durante dois meses consecutivos ou três meses intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço dentro do mesmo ano civil.

Cláusula 32.ª

(Cálculo de retribuição horária e diária)

Para efeito do disposto neste contrato, considere-se:

a) **Retribuição diária** — o valor determinado segundo a fórmula

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

b) **Retribuição horária** — o valor determinado segundo a fórmula

$$RH = \frac{12 \times RM}{52 \times HS}$$

sendo:

RM — retribuição mensal;
HS — horário semanal.

Cláusula 33.ª

(Subsídio de frio)

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas e nos depósitos de gelo e todos aqueles que habitualmente ali se deslocam terão direito a um subsídio mensal de 750\$.

Cláusula 34.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores receberão, até 15 de Dezembro, um subsídio não inferior à retribuição mensal efectiva a que têm direito.

2 — No ano da admissão o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — O trabalhador cujo contrato de trabalho cessar antes de 15 de Dezembro terá direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 35.ª

(Deslocações)

1 — São consideradas deslocações sempre que o trabalhador preste serviço fora do seu local de trabalho.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 30\$;

Almoço — 135\$;

Jantar — 135\$;

Dormida — contra apresentação de documento.

Cláusula 36.ª

(Utilização do veículo pelo trabalhador)

1 — Sempre que ao serviço da empresa o profissional conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor, comprovadas judicialmente, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula.

2 — Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço em vigor do litro da gasolina super.

3 — Sem prejuízo da aplicação do n.º 2 desta cláusula, aos trabalhadores que utilizem com regularidade veículo da sua propriedade ao serviço da em-

presta ser-lhes-á feito um seguro pela entidade patronal contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que relacionados com a sua actividade profissional na empresa.

CAPÍTULO VII

Descanso semanal e feriados

Cláusula 37.ª

(Descanso semanal)

1 — Para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato o dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado de descanso complementar.

2 — Em substituição do sábado pode ser estabelecido, de acordo com o trabalhador, que o dia de descanso complementar seja a segunda-feira.

Cláusula 38.ª

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus.
10 de Junho;
Feriado municipal do concelho onde o trabalhador presta serviço;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

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

CAPÍTULO VIII

Férias

Cláusula 39.ª

(Período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, trinta dias consecutivos de férias.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por qualquer compensação, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 — No próprio ano de admissão os trabalhadores terão direito a gozar férias desde que nesse ano tenham

prestado, pelo menos, três meses de trabalho efectivo, sendo as férias calculadas à razão de dois dias e meio por cada mês de antiguidade.

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, devendo, neste último caso, vinte dias ser gozados consecutivamente.

Cláusula 40.ª

(Época de férias)

1 — O período de férias deve ser escolhido de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O período de férias será fixado entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Fora deste período o trabalhador só poderá gozar férias com a sua concordância por escrito.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Março de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao respectivo sindicato.

Cláusula 41.ª

(Interrupção de férias)

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença, desde que a empresa seja oportunamente informada do seu início, salvo impossibilidade.

2 — Se, depois das férias marcadas no respectivo quadro ou iniciadas, estas forem transferidas ou interrompidas, o que só é possível se o trabalhador der o seu acordo por escrito, a entidade patronal é obrigada a indemnizar o trabalhador dos prejuízos que, comprovadamente, à data do acordo haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3 — Em caso algum poderá o trabalhador ser forçado a deixar de gozar férias.

Cláusula 42.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.

2 — Terão direito a acumular as férias de dois anos:
a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar fora do território continental;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas ilhas adjacentes, quando as pretendem gozar outra parte do território nacional ou no estrangeiro.

Cláusula 43.ª

(Férias e serviço militar)

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar gozará as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa, desde que avise com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência.

2 — Se o trabalhador não puder avisar a entidade patronal, dentro daquele prazo, de que quer gozar as suas férias, receberá como compensação a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio completo.

3 — Aos trabalhadores que após a passagem à disponibilidade regressem à empresa será concedido o direito ao gozo de férias normais e respectivo subsídio por inteiro, nos termos deste contrato.

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

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição referida na cláusula anterior, um subsídio igual à retribuição mensal.

2 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um subsídio equivalente aos dias de férias a que tiver direito nos termos da cláusula 40.ª

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias já vencidos se ainda as não tiver gozado, bem como à parte proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação.

Cláusula 46.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar e 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.

CAPÍTULO IX

Faltas e suspensão do contrato

Cláusula 47.ª

(Definição de falta)

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

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

3 — Não serão adicionadas os atrasos na hora de entrada, inferiores a dez minutos diários, desde que não excedam noventa minutos por mês.

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

Cláusula 48.ª

(Faltas justificadas)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção poderão faltar justificadamente ao trabalho nos seguintes casos:

a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

b) Por motivo de doença de qualquer natureza, ainda que não relacionada com a prestação de trabalho;

c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, padrastos, filhos, enteados, genros e noras durante cinco dias consecutivos;

d) Falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bem como irmãos, cunhados, netos, bisnetos, bisavós, sobrinhos, tios e avós, durante dois dias consecutivos;

e) Durante onze dias úteis consecutivos por ocasião de casamento;

f) Durante dois dias por ocasião de nascimento de filhos;

g) Pelo tempo necessário à prestação de serviço militar ou ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;

h) Pelo tempo indispensável para prestar socorro urgente, no caso de doença súbita ou grave, a membros do seu agregado familiar;

i) Pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em organismos sindicais ou de previdência ou na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

j) Sempre que os factos sejam prévia ou posteriormente autorizados pela entidade patronal;

l) Quando os factos resultem de força maior, em consequência de cataclismo, inundação ou situação

extraordinária semelhante impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;

m) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, por motivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;

n) Por um dia, para doação de sangue a título gracioso;

o) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro ou acidente e para descanso posterior que se justifique.

2 — As faltas previstas nas alíneas a), c), d), e), f), h), l), m), n) e o) não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês.

3 — As faltas previstas na alínea i) que ultrapassam os limites fixados na lei sindical ou nesta convenção determinarão apenas perda de retribuição.

4 — No caso das alíneas c) e d) as faltas serão contadas a partir do dia seguinte àquele em que o trabalhador tiver tido conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique no prazo de três dias, e a elas acresce o tempo necessário às viagens para ir ao funeral.

Cláusula 49.ª

(Faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias ao período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 40.ª

Cláusula 50.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por retenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

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

Cláusula 51.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham efectiva prestação de trabalho, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato respectivo.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.ª

(Causas de extinção do contrato individual de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão unilateral pelo trabalhador.

Cláusula 53.ª

(Cessação do contrato por mútuo acordo das partes)

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem, em qualquer altura, fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual constarão os efeitos acordados, os quais não poderão contrariar as leis gerais do trabalho nem retirar ao trabalhador direitos adquiridos nem créditos vencidos.

Cláusula 54.ª

(Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais do direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber, desde que ambas as partes o conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 55.ª

(Rescisão com justa causa)

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

2 — Só serão atendidos, para fundamentar a rescisão com justa causa, os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação de rescisão.

Cláusula 56.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência de relações de trabalho, nomeadamente:

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

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 57.^a

(Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com dois meses ou um mês de aviso prévio, conforme tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — Na falta total ou parcial de aviso prévio, o trabalhador pagará à outra parte uma indemnização de valor igual ao da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa de pagamento 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 sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para o despedimento sem justa causa (cláusula 59.^a).

Cláusula 58.^a

(Ausência de justa causa)

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa:

a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 59.^a

(Consequência de despedimento sem justa causa)

1 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar, elaborado nos termos da cláusula 65.^a, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição, quando se verificarem comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 56.^a

2 — 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.

3 — 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.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito a optar entre a sua reintegração na empresa ou uma indemnização correspondente à remuneração de três meses por cada ano completo de serviço com o mínimo de oito meses.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção do primeiro ano conta-se como um ano completo.

Cláusula 60.^a

(Indemnizações para membros dos corpos gerentes de associações sindicais e delegados sindicais)

1 — O despedimento de trabalhadores que desempenham funções nos corpos gerentes de associações

sindicais e de delegados sindicais, ou que hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — Se não provar a justa causa, o trabalhador despedido poderá optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da cláusula anterior nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 61.^a

(Despedimento sem justa causa de menores)

O despedimento sem justa causa de menores de 18 anos obriga a entidade patronal a pagar, além da indemnização calculada nos termos gerais, a importância correspondente às retribuições vincendas até àquela idade.

Cláusula 62.^a

(Falência da empresa)

1 — A declaração judicial da 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 não o for.

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

Cláusula 63.^a

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal obriga-se a 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 XI

Ação disciplinar

Cláusula 64.^a

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquele.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorridos três meses sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 65.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito sob a pena de nulidade.

2 — a) Os factos de acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados.

No caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, a nota de culpa terá de contar a declaração de intenção do despedimento e dela terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

b) A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a residência habitual conhecida.

c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário no prazo de três dias úteis, contados a partir da data da recepção da notificação.

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas da acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às da acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que esta tenha sido proferida, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda do direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

Cláusula 66.ª

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de os trabalhadores:

a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, de delegados sindicais, bem como de dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família ou outras instituições de previdência, Inatel, câmaras municipais e juntas de freguesia, e participarem em grupos de trabalho sindicais;

b) Tiverem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho;

c) Se se tiverem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

d) Em geral, exercerem, terem exercido ou terem-se candidatado ao exercício de quaisquer outras funções ou actividades de natureza sindical há menos de cinco anos, contados nos termos da alínea anterior;

e) Tiverem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

f) Se recusarem, nos termos deste CCT, a cumprir ordens a que não devam obediência;

g) Terem prestado aos sindicatos informações sobre as empresas, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais ou tê-los posto ao corrente de transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidas pelas empresas sobre si ou sobre os companheiros;

h) Haver reclamar legitimamente a quem de direito contra as condições de trabalho existentes na empresa;

i) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

Cláusula 67.ª

(Indemnização por sanções abusivas)

1 — Se a sanção consistir em suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção consistir em despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na cláusula 59.ª

CAPÍTULO XII

Trabalho de mulheres

Cláusula 68.ª

(Direitos especiais)

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias. A entidade patronal garantirá mensalmente a retribuição à trabalhadora, comprometendo-se esta a reembolsar a entidade patronal no montante igual ao subsídio de previdência, excepto na parte que exceder o aditamento recebido;

c) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;

d) Ir às consultas pré-natais uma vez por mês, nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal;

e) Não poderem ser compelidas durante a gravidez a trabalhar, seja em que circunstâncias for, para além das 20 horas;

f) Faltar até dois dias por mês, com perda de retribuição, sem prejuízo de antiguidade, período de férias e subsídios de férias e de Natal.

2 — Fica vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa durante a gravidez e até um ano após o parto.

3 — A entidade patronal que não observar o disposto no número anterior desta cláusula ficará obrigada a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim daquele prazo, se outra maior não lhe for devida.

4 — É vedado às mulheres o exercício de profissões nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou pesos superiores a 10 kg, individualmente.

5 — É garantido às mulheres a aplicação do princípio «para trabalho igual salário igual», pelo que, quando no desempenho das funções dos profissionais do sexo masculino, usufruirão das retribuições que estes vinham vencendo.

Cláusula 69.ª

(Trabalhadora com responsabilidades familiares)

1 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se, se for compatível com a função que exercem, o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as trabalhadoras que tenham um agregado familiar a seu cargo.

CAPÍTULO XIII

Trabalho de menores

Cláusula 70.ª

(Direitos de menores)

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

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

3 — Anualmente, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar que o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

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

5 — Os menores não podem trabalhar para além das 20 horas.

6 — É assegurada uma redução do período diário de trabalho, não inferior a duas horas, aos menores de 18 anos que frequentem estabelecimentos de ensino e provem estar matriculados e ter aproveitamento, sem prejuízo de remuneração e demais regalias.

CAPÍTULO XIV

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71.ª

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente não pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente.

CAPÍTULO XV

Regalias sociais

Cláusula 72.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — É assegurada uma redução do seu período diário de trabalho não inferior a uma hora, sem prejuízo da remuneração e demais regalias para os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino, desde que provem estar matriculados e ter aproveitamento.

2 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho normal, sem perda de retribuição, nos dias em que tenha provas de exames oficiais ou oficializados.

3 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente, desde que tenham aproveitamento.

4 — Cessarão estes direitos logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante.

Cláusula 73.ª

(Complemento do subsídio de doença)

Nas empresas em que não seja paga a diferença entre o subsídio atribuído pela caixa de previdência e a retribuição auferida pelo trabalhador passará a vigorar, a partir da data da publicação da presente convenção, a obrigatoriedade de complementarização durante vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 74.ª

(Refeitórios)

1 — As empresas com dez ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho porão à disposição dos mesmos um refeitório confortável onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á às empresas com menor número de trabalhadores sempre que as condições materiais o permitam.

Cláusula 75.ª

(Creches)

1 — As empresas com mais de cinquenta trabalhadoras deverão pôr em funcionamento, num prazo que não deverá exceder doze meses, uma creche com as acomodações e condições higiénicas determinadas nos regulamentos dos organismos oficiais competentes para os filhos dos trabalhadores cujas idades não ultrapassem o período do ensino primário.

2 — Poderão diversas empresas (situadas na mesma localidade) sustentar em comum uma creche, com a condição de a mesma ter a necessária capacidade.

CAPÍTULO XVI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.ª

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente CCT devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — Estas empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores directamente ou por intermédio dos sindicatos têm o dever de apresentar às empresas e às comissões fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências das condições de higiene e segurança no trabalho.

4 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos queixarem fiscalização, os sindicatos poderão destacar um perito para acompanhar o ou os representantes

da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e os respectivos prazos às entidades patronais.

CAPÍTULO XVII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 77.^a

(Livres exercício da actividade sindical)

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais e comissões de trabalhadores, nos exclusivos termos da lei.

Cláusula 78.^a

(Penalidades)

1 — A entidade patronal é vedado impedir ou dificultar o exercício da actividade sindical.

2 — As infracções ao disposto no número anterior serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 79.^a

(Impedimento do exercício da actividade sindical)

É nulo e de nenhum efeito o acto da entidade patronal que vise transferir ou de qualquer modo prejudicar os trabalhadores por razões da sua filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

Cláusula 80.^a

(Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de quinze horas por cada ano, desde que as mesmas reuniões sejam convocadas pelas direcções sindicais e fiquem assegurados os serviços de natureza urgente.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem efectuar-las.

Cláusula 81.^a

(Informação)

O Sindicato tem direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores por intermédio dos delegados sindicais.

Cláusula 82.^a

(Dirigentes sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais têm direito, mensalmente, a um crédito de seis dias nas empresas até vinte trabalhadores e de oito dias nas empresas com

mais de vinte trabalhadores para desempenho das suas funções sindicais, mantendo todos os direitos e regalias emergentes do presente CCT.

2 — Os dirigentes sindicais não podem ser transferidos dos locais de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 83.^a

(Delegados sindicais)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, sendo afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, salvo retribuição, como tempo efectivo de serviço.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de dez horas por mês e, se for delegado da comissão intersindical, de quinze horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil de acordo com as conveniências da sua actividade e mantendo o direito à retribuição.

4 — Os sindicatos deverão comunicar à entidade patronal a data e o número de dias que os delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas horas imediatas do primeiro dia em que os delegados faltarem, devendo, no entanto, estes diligenciar no sentido de a entidade patronal assegurar a sua substituição, se for caso disso.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

CAPÍTULO XVIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 84.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, perda de diuturnidades, nem diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCT, sendo este considerado como globalmente mais favorável.

2 — Para os trabalhadores que, nos termos de convenções anteriores, têm direito a diuturnidades o valor destas é de 500\$ por cada três anos de antiguidade até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 85.^a

(Comissão paritária)

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção

suscite serão da competência de uma comissão paritária composta por três representantes patronais e três representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

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

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência máxima de trinta dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

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

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

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

8 — As deliberações serão tomadas por maioria dos seus membros presentes, por voto secreto, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Amanhadora. — São as trabalhadoras que amamham e preparam o peixe.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas. — São os trabalhadores que carregam e arrumam os produtos congelados e a congelar nas câmaras frigoríficas, classificando-os. Descarregam e carregam produtos congelados e a congelar em meios de transporte terrestre (equipados ou não de refrigeração) destinados ou saídos das câmaras, podendo ainda fazer outros serviços inerentes.

Nota

Os trabalhadores só poderão permanecer dentro das câmaras frigoríficas por período nunca superior a quarenta minutos. Após cada período de quarenta minutos de permanência dentro das câmaras frigoríficas, o trabalhador terá direito a um descanso de vinte minutos.

Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas em meios de transporte terrestre durante período igual ou superior a quarenta minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de vinte minutos.

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas ou depósitos de gelo terão direito ao respectivo subsídio de frio mensal.

Os trabalhadores que actualmente exercem as funções de arrumador de câmaras frigoríficas não deixarão de exercer estas funções a fim de não perderem o direito ao respectivo subsídio de frio.

Carregadores de carros e paletes. — São os trabalhadores que carregam e descarregam os carros e paletes com produtos, conduzindo-os de e para os postos de trabalho, com ou sem auxílio de meios mecânicos ou motorizados, podendo ainda fazer outros serviços de armazém inerentes.

Chefe de câmaras frigoríficas. — É o trabalhador que, para as câmaras frigoríficas com capacidade superior a 1000 t, é responsável pela orientação do trabalho dentro da câmara e pelo movimento dos produtos ali armazenados.

Chefe de serviços industriais ou fabris. — É o responsável, a nível local, pela chefia, coordenação e controlo de todas as actividades industriais, fabris e de produção, sob a orientação directa da direcção de produção da empresa.

Chefe de serviços de «controlo» de qualidade de produtos alimentares. — Estuda e normaliza os métodos mais apropriados de fabrico, tratamento e conservação de produtos alimentares, apoiando-se num laboratório que lhe está adstrito; estabelece normas de fabrico de produtos alimentares; efectua trabalhos de pesquisa de novos processos tecnológicos de transformação e conservação; controla a qualidade dos produtos à recepção, ao longo das linhas de fabrico, armazenagem, distribuição e postos de venda; analisa as reclamações dos clientes e emite pareceres sobre a razão das mesmas; colabora na aquisição e instalação de máquinas e equipamento industrial; analisa as matérias-primas e estabelece o processo tecnológico mais adequado para tratamento de determinado produto; define requisitos a que devem obedecer os materiais a empregar na produção; elabora normas de condições de sanidade do pessoal fabril.

Chefe de serviços de manutenção. — É o trabalhador encarregue de: estudar, com os elementos que se integram no sector da manutenção e em ligação com a direcção de produção, a organização racional dos serviços de manutenção, por forma a tirar dos equipamentos a maior rentabilidade; articular com o chefe dos serviços de produção ou encarregado geral fabril no sentido de se obter uma eficiente conjugação de esforços que elimine eventuais deficiências ou insuficiências no apoio que a manutenção tem de dar à produção; colaborar no estudo e execução da programação e controlo dos serviços de manutenção; coordenar o trabalho fabril de manutenção preventiva, paleativa e nas oficinas de reparações; esclarecer, junto das suas secções, as ordens de serviço ou relatórios emanados superiormente; reunir, analisar e comentar os elementos estatísticos (ou de outra espécie) emanados das secções de manutenção, fazendo-os seguir depois para os sectores devidos; assegurar toda a colaboração técnica à execução dos trabalhos de manutenção; velar pela disciplina e segurança no trabalho.

Cintador/a. — São trabalhadores que fecham as embalagens, utilizando uma máquina de cintar.

Comprador de peixe. — O trabalhador que se encarrega da aquisição de peixe, sendo também o responsável pelo funcionamento dos armazéns de peixe fresco e refrigerado.

Controlador de câmaras frigoríficas. — São trabalhadores que conferem a entrada e saída de conteúdo das câmaras frigoríficas, podendo ainda aviar as guias de requisição e fiscalizar o peso de qualquer produto alimentar.

Director de serviço de produção. — É o responsável, a nível geral da empresa, pela direcção, coordenação e *contrôle* de todas as actividades produtivas, nas quais se incluem:

O estudo da organização racional do trabalho por forma a tirar dos meios de produção o maior rendimento, assegurando-se o espírito de unidade fabril necessário à obtenção das melhores produtividades;

A colaboração técnico-fabril indispensável às secções de produção, por forma a solucionarem-se rapidamente os problemas a elas inerentes, e esclarecendo-se, junto dessas secções, as ordens de serviço e ou de trabalho e os relatórios que lhes digam respeito;

A análise e comentário dos elementos estatísticos (ou de outra espécie) emanados das secções de produção;

O fomento da disciplina, higiene e segurança no trabalho;

A articulação com os sectores técnicos e de manutenção no sentido de se garantirem, de modo eficaz, os apoios necessários aos meios de produção, com especial incidência nos meios mecânicos e eléctricos;

A articulação com os sectores comerciais no sentido de se obter a organização integrada da produção.

Distribuidor de gelo. — O trabalhador encarregado da manipulação e distribuição do gelo e serviços inerentes.

Embalador/a. — São trabalhadores que embalam, pesam e colocam as respectivas etiquetas nas embalagens do pescado e outros produtos alimentares.

Empilhadores. — São trabalhadores que trabalham com o tractor-empilhador, conduzindo os produtos congelados ou a congelar para dentro ou para fora das câmaras, colocando-os nos locais indicados.

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

Encarregado/a fabril. — São os profissionais que coadjuvam sectorialmente o encarregado geral e são responsáveis pela disciplina do pessoal sob as suas ordens e segurança no trabalho.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador responsável pela chefia técnica e fabril, disciplina do pessoal sob as suas ordens e segurança no trabalho.

Enformador/a de embalagem. — São os trabalhadores que dão forma às cartonagens empregues na embalagem de produtos.

Executor de serviços de requisições. — É o profissional que dá cumprimento ao aviamento — fora ou dentro das câmaras frigoríficas — dos produtos que lhe são requisitados através de guias de requisição.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fiel de balança. — São trabalhadores que fiscalizam a pesagem do peixe ou de qualquer outro produto alimentar.

Manipulador/a de produtos alimentares. — São os trabalhadores que confeccionam qualquer produto alimentar para pré-preparados, pré-cozinhados e ou congelação.

Operador de máquinas de fabrico. — São os trabalhadores que laboram com determinadas máquinas que exigem treino prévio, não só para a sua utilização como para a sua manutenção, devendo ser designados de acordo com a máquina que operam.

Programador de fabrico ou de manutenção. — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos, procede à análise de distribuição de trabalhos, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Serrador (peixe congelado). — São os trabalhadores que utilizam as máquinas para serrar o peixe, separar-no e fazem a vidragem.

Servente auxiliar de armazém. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Trabalhador/a de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Nota

Nas categorias profissionais com o mesmo nível salarial é permitida, sempre que se justifique, a acumulação de funções.

ANEXO II

Tabela

Nível	Categorias	Remuneração mínima
A	Director de serviços de produção	14 000\$00
B	Chefe de serviços de <i>contrôle</i> de qualidade de produtos alimentares Chefe de serviços industriais ou fabris Chefe de serviços de manutenção Encarregado geral fabril	12 500\$00
C	Chefe de câmaras frigoríficas	11 000\$00
D	Encarregado de armazém (fora das fábricas) Encarregado/a fabril Programador de fabrico ou de manutenção	10 000\$00
E	Comprador de peixe Fiel de armazém Fiel de balança	9 000\$00
F	Arrumador/carregador de câmaras frigoríficas Carregador de carros e paletes Controlador de câmaras frigoríficas Distribuidor de gelo Empilhadores Executor de serviços de requisições Operador de máquinas de fabrico Serrador (peixe congelado)	8 650\$00
G	Servente auxiliar de armazém Amanhadora Cintador/a Embalador/a Enformador/a de embalagem Manipulador/a de produtos alimentares Trabalhador de limpeza	7 150\$00

ANEXO III

Enquadramento nos termos do mapa anexo
ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

1.1 — Técnicos de produção e outros:
Director de serviços de produção.

Chefe de serviços de *contrôle* de qualidade de produtos alimentares.
Chefe de serviços industriais ou fabris.
Chefe de serviços de manutenção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:
Encarregado geral.

3.1 — Encarregados e contramestres:
Chefe de câmaras frigoríficas.
Encarregado de armazém (fora das fábricas).
Encarregado/a fabril.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Produção e outros:
Comprador de peixe.
Fiel de armazém.
Programador de fabrico ou de manutenção.

5 — Profissionais semiqualeificados:

5.1 — Produção e outros:
Controlador de câmaras frigoríficas.
Empilhador.
Executor de serviços de requisições.
Fiel de balança.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas.
Amanhadora.
Carregador de carros e paletes.
Cintador/a.
Distribuidor de gelo.
Embalador/a.
Enformador/a.
Manipulador/a de produtos alimentares.
Operador de máquinas de fabrico.
Serrador (peixe congelado).
Servente auxiliar de armazém.
Trabalhador de limpeza.

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:

Evaristo Barreto Ferreira.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Junho de 1979, a fl. 28 do livro n.º 2, com o n.º 134/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros
e a Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas seguintes associações patronais:

Antrop — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros;
Antram — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias;
Anieca — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel;

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas e constantes do anexo II, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Poderá ser denunciada decorridos que sejam dez meses sobre a data da publicação, mas a sua vigência não será inferior a dezoito meses, a contar da data da sua entrada em vigor, salvo para as cláusulas de natureza pecuniária, em que o período de vigência será de doze meses.

Cláusula 3.ª

(Forma de revisão)

1 — A denúncia far-se-á por escrito, com indicação das cláusulas que se pretende rever, até sessenta dias do termo de cada período de vigência.

2 — A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção até sessenta dias do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito até trinta dias após a apresentação da proposta e conterà apenas as matérias apresentadas na proposta que se pretende rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições gerais de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

1 — Profissionais de escritório:

a) Ter a idade mínima de 16 anos;

b) Possuir, como habilitações literárias, o curso geral do comércio ou equivalente de duração não inferior;

c) Os trabalhadores que já exerçam a profissão e disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos na alínea anterior.

2 — Cobradores:

Idade de 18 anos completos e as habilitações da 6.ª classe.

3 — Telefonistas:

Idade não inferior a 15 anos e como habilitações mínimas a 6.ª classe.

4 — Serviços auxiliares de escritório:

As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas:

Paquete — 14 anos;

Contínuo — 18 anos;

Porteiro e guarda — 21 anos;

Servente de limpeza — 18 anos.

Cláusula 5.ª

(Exames de admissão)

1 — Os candidatos seleccionados só poderão ser admitidos depois de considerados aptos a desempenhar as funções.

2 — A entidade patronal poderá exigir a prestação de provas documentais ou profissionais adequadas à categoria profissional a que o trabalhador se candidata.

3 — A entidade patronal suportará todas as despesas com exames da especialidade ou meios auxiliares de diagnóstico requisitados.

Cláusula 6.ª

(Readmissão)

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3 — A situação prevista no número anterior só terá validade se se verificar num prazo de três anos a contar da data do afastamento do serviço do trabalhador.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, salvo no caso de admissão para funções técnicas especializadas que requeiram elevada responsabilidade ou funções de chefia, para as quais pode ser estipulado, por acordo escrito entre as partes, um período experimental até noventa dias.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.

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

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado de fusão ou absorção das empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 8.ª

(Admissões provisórias)

1 — A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, que, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quarenta dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da entrada ao serviço da empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituto.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 9.ª

(Contrato a prazo)

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, remuneração, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato considera-se renovado automaticamente por sucessivos e iguais períodos até a um total de três anos, salvo se outro prazo menor vier a ser instituído por lei, a não ser que até oito dias antes do termo de um desses prazos a entidade patronal comunique por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa, desde que o lugar a preencher se enquadre no âmbito da sua categoria profissional.

6 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio do 13.º mês, na proporcionalidade ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 10.ª

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das entidades previstas na lei.

2 — Se, após o envio do mapa referido no número anterior, entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de um novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de quarenta e cinco dias, nos locais de trabalho e de forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro do prazo de três meses, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pela entidade patronal pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto serão punidas com multa de 1000\$ a 100 000\$, graduada com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções à presente cláusula os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho;
- c) A afixação do mapa do quadro do pessoal por prazo inferior a quarenta e cinco dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 e nos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim, salvo se aquela não existir ou este não tiver sido eleito.

Cláusula 11.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais manterá a que corresponde às funções predominantemente exercidas, sem prejuízo de um aumento de remuneração na proporção do tempo dedicado à profissão melhor remunerada.

4 — Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 12.ª

(Atribuições de categorias e dotações mínimas)

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores;
- b) Um profissional classificado de chefe de serviço, de departamento ou de divisão por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo sector de serviços, departamentos ou divisão.

2 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou qualquer outra dependência com trabalhadores classificados de trabalhadores de escritório, serão estes e os do escritório central sempre considerados em conjunto, para efeitos de classificação.

3 — Quadro mínimo para escriturários e estagiários:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
2.ª	-	-	1	2	1	2	3	3	3	3
Estagiários	-	1	1	1	2	2	2	3	3	4

Cláusula 13.ª

(Promoções)

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

Cláusula 14.ª

(Acessos)

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas legais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão a contínuos ou porteiros menores de 21 anos. Contudo, se tiverem as habilitações mínimas legais de ingresso para profissionais de escritório, têm direito de preferência no preenchimento de vagas.

3 — Os contínuos ou porteiros menores ascenderão a contínuos ou porteiros maiores logo que completem 21 anos de idade.

4 — Os estagiários e dactilógrafos passam a escriturários de 2.ª classe logo que perfaçam três anos na categoria. Porém, quando admitidos com idade igual ou superior a 21 anos, ou atinjam esta idade durante o período de estágio, este não poderá exceder o período de um ano.

5 — Os escriturários de 2.ª classe passam automaticamente a escriturários de 1.ª classe logo que perfaçam três anos de serviço na classe. Por tempo de serviço na classe entende-se o tempo de permanência na mesma empresa.

6 — Os operadores de máquinas de contabilidade, os perfuradores-verificadores ou gravadores de dados e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa logo que completem três anos de permanência na categoria passarão automaticamente ao escalão superior e serão equiparados a escriturários de 1.ª, para efeitos de remuneração.

7 — Os escriturários de 1.ª classe poderão passar a escriturários principais se se constatar que, de forma exclusiva e continuada, vêm exercendo funções qualitativamente enunciadas para a categoria de escriturário principal prevista nesta convenção.

8 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

CAPÍTULO III

Noção de local de trabalho

Cláusula 15.ª

(Local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

4 — No caso previsto na última parte do n.º 2: o trabalhador, querendo rescindir o contrato, terá direito a indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço completo, no mínimo de três meses, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuído em cinco dias, podendo porém o dia de descanso complementar ser gozado em dois períodos de meio dia, imediatamente anteriores e seguintes ao dia de descanso semanal, quando a natureza do trabalho assim o exigir.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro horas de trabalho consecutivo. O intervalo de uma hora só poderá ser estabelecido se no local de trabalho os trabalhadores dispuserem de refeitório.

Cláusula 17.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade diária.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário.

4 — No caso previsto no número anterior, a prestação de trabalho extraordinário não ultrapassará, em regra, as duas horas diárias, e no total, as duzentas e quarenta horas anuais.

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

Cláusula 18.ª

(Retribuição do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 50 % de acréscimo sobre a retribuição normal.

2 — Para efeitos de cálculo de trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 19.ª

(Trabalho fora do País)

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local de sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Facilitar, nos termos e dentro dos limites legais, a missão dos trabalhadores que façam parte da comissão de trabalhadores e ou sindical;

d) Exigir a cada trabalhador a prestação de trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e na presente convenção;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores, transferindo para uma seguradora a sua responsabilidade, nos termos da lei em vigor;

h) Proporcionar dentro do possível aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes com menos de 18 anos;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços de bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de tra-

balho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos da presente convenção.

Cláusula 21.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes seja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com a presente convenção;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar, por escrito, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço.

Cláusula 22.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Fazer cessar unilateralmente a relação laboral, fora das condições legais e contratuais;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo quando se trate de reconversão por diminuição física do trabalhador, e por este aceite, e no caso previsto no n.º 2 da cláusula 25.ª;

e) Baixar-lhe a categoria, excepto quando tal mudança for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que por este seja aceite e autorizada pelo Ministério do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas na presente convenção;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores para actividades alheias às que os mesmos são vinculados por força deste CCT ou àquelas que correspondem às suas aptidões e classe do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei;

j) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno ou vice-versa, sem prévio acordo do trabalhador;

l) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador, a que se julgue com direito, sem prévio acordo do mesmo, excepto nos casos legais;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo trabalhador.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.ª

(Retribuições mínimas)

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

2 — A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 24.ª

(Diuturnidades)

1 — As remunerações mínimas, constantes do presente CCT, será acrescida uma diuturnidade de 500\$, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se a primeira em 1 de Abril de 1980.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável às categorias com acesso obrigatório.

3 — A diuturnidade referida no n.º 1 desta cláusula considera-se paga quando o trabalhador receber, como ganhos médios mensais, quantias iguais ou superiores ao vencimento mínimo da tabela salarial acrescido da diuturnidade.

Cláusula 25.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias).

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 26.ª

(Subsídio do 13.º mês)

1 — A todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço no dia 15 de Dezembro de cada ano, contando mais de um ano de antiguidade e cento e cinquenta dias de trabalho efectivo prestado nesse ano civil, será devido um subsídio no valor de um mês de retribuição.

2 — Aos trabalhadores que se encontrarem ao serviço no dia 15 de Dezembro e não tenham ainda um ano de antiguidade será devido um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, desde a data da sua admissão até 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito aos duodécimos do subsídio fixado no n.º 1, em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores que passem à situação de baixa por doença terão direito a receber os duodécimos do subsídio fixado no n.º 1, na proporção do tempo de serviço prestado nesse ano, recorrendo à caixa de previdência para receberem dela os duodécimos em falta.

5 — Para efeitos dos números anteriores, entende-se como mês completo qualquer fracção do mês.

6 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro, tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

Cláusula 27.ª

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, aos subsídios a seguir consignados:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A subsídio de deslocação no montante de 400\$ diários quando o trabalhador for deslocado para fora do País e desde que ele não regresse ao local de trabalho no próprio dia;

c) Dormida e alimentação contra entrega de documentos comprovativos;

d) O disposto na alínea anterior desta cláusula não é aplicável desde que a empresa assegure aos trabalhadores deslocados refeições e dormidas em boas condições de higiene e salubridade;

e) No caso de o trabalhador utilizar viatura própria por conveniência da entidade patronal, o quilómetro será pago pelo coeficiente de 0,28 sobre o preço de um litro de gasolina em vigor.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

(Descanso semanal, complementar e feriados)

1 — São considerados dias de descanso semanal os domingos e complementares os sábados, salvaguardando-se o disposto no n.º 1 da cláusula 16.ª

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

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

3 — É considerado ainda feriado o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço, ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

4 — A terça-feira de Carnaval continuará a ser considerada como dia de feriado para as empresas que já o venham a praticar.

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

6 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

7 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

Cláusula 29.ª

(Retribuição do trabalho em dia de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dia feriado e de descanso semanal, bem como no dia ou meios dias de descanso complementar, será pago pelo dobro da retribuição normal.

2 — Para efeitos de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período da duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, ou o respectivo período de meio dia de trabalho no caso de descanso complementar ser gozado no regime de meios dias, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo dobro do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal, tem direito a descansar obrigatoriamente um dia completo num dos três dias imediatos.

6 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal ou feriados no estrangeiro, tem direito a receber o adicional referido no n.º 1 desta cláusula e a gozar um dia de descanso em seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 30.ª

(Duração de férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — No ano de admissão os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de serviço efectivamente prestado.

3 — Nos anos subsequentes ao da admissão os trabalhadores terão direito a um período de férias de trinta dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruiriam, bem como ao subsídio correspondente.

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

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

7 — Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo esta dar conhecimento ao trabalhador num prazo nunca inferior a trinta dias.

8 — Durante as férias não poderá o trabalhador exercer qualquer actividade remunerada.

9 — Até 15 de Abril de cada ano deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho o mapa de férias definitivo.

Cláusula 31.ª

(Interrupção de férias)

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida, no todo ou em parte, com período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia de início da doença, bem como o seu termo, devidamente comprovada.

Cláusula 32.^a

(Subsídio de férias)

Oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da entidade patronal um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 33.^a

(Faltas — Principios gerais)

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

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

Para efeitos de desconto na retribuição, será utilizada a seguinte fórmula:

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

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

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

Cláusula 34.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se faltas justificadas as seguintes:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim de baixa dos Serviços Médico-Sociais.
b) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos e enteados, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.

Natureza da falta	Documento comprovativo
c) Por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas com quem se viva maritalmente, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pela junta de freguesia ou fotocópia da certidão de óbito.
d) Por casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de casamento.
e) Por parto da esposa ou companheira que com ele viva maritalmente, durante um dia.	Documento passado pelo estabelecimento hospitalar ou junta de freguesia.
f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais.	Contrafé ou aviso ou respectiva fotocópia.
g) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
h) O tempo necessário, em situações de emergência, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários.	Documento passado pelo comandante do quartel.
i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável.	Requisição até à véspera pelo organismo respectivo.
j) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou de doença.	Documento passado pelos serviços médico-hospitalares ou outros adequados à situação.
k) Todas aquelas que a empresa autorize e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	—

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir do dia em que ocorreu o falecimento, inclusive, e desde que tenha sido levado ao conhecimento do trabalhador.

Cláusula 35.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, estas até ao limite máximo de cinco horas por mês;

b) As previstas nas alíneas a) e f) da cláusula anterior.

3 — As faltas a que se refere a alínea j) da cláusula anterior poderão ser remuneradas em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que as mesmas sejam invocadas, não podendo de qualquer modo cada situação abranger mais de dois dias.

4 — Nos casos previstos nas alíneas a), f) e i) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 36.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

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

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

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no período de um ano civil;

b) Faltar injustificadamente, com a alegação do motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 37.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 38.ª

(Licença sem retribuição — Termos e efeitos)

1 — A entidade patronal pode atribuir 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 serviços.

Cláusula 39.ª

(Direito ao lugar)

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

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

Cláusula 40.ª

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que se pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, a antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre a previdência.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo anos de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o lugar, devendo, com a antecedência mínima de oito dias, comunicar a data em que pretende retomá-lo.

CAPÍTULO VIII

Direitos especiais

Cláusula 41.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do já estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da garantia do lugar e do período de férias:

a) Receber, em idênticas tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;

b) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que previamente autorizadas pela entidade patronal;

c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

d) Faltar durante noventa dias consecutivos no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatoriamente após o prazo e os restantes trinta, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

e) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos durante o período de aleitação;

f) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento de retribuição, desde que comprovada a sua necessidade por documento médico.

Cláusula 42.^a

(Direitos dos menores)

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

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

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

Cláusula 43.^a

(Trabalhadores-estudantes)

Os trabalhadores-estudantes com aproveitamento beneficiarão, para frequência de um curso oficial ou equivalente, de até uma hora e trinta minutos diários durante o período de aulas e nos dias de funcionamento das mesmas e para a respectiva frequência, sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 44.^a

(Poder disciplinar)

1 — As disposições da presente convenção aplicam-se a todos os trabalhadores das empresas abrangidas por esta convenção.

2 — O exercício do poder disciplinar compete aos órgãos de direcção da empresa.

3 — Os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente, perante os seus superiores hierárquicos, pelas infracções que cometam.

4 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce expressas nesta convenção e na lei.

5 — A violação dos deveres, quer se traduza em acção ou omissão, é punível independentemente da produção de qualquer perturbação do serviço ou de prejuízos para a empresa.

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

Cláusula 45.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1 — A aplicação das sanções de despedimento e de suspensão do serviço resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade.

2 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

A nota de culpa terá de ser remetida ao trabalhador, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á a afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação;

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data da recepção da notificação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderá ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, o qual

deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a de despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

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

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

Cláusula 46.ª

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância por parte do trabalhador das normas constantes da presente convenção e da lei será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c) e d) só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

Cláusula 47.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções de corpos gerentes em organismos sindicais ou de previdência e de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levados a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), c) e d) do número anterior.

Cláusula 48.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro do fixado no n.º 4 da cláusula 53.ª;

b) Tratando-se de suspensão a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da remuneração perdida.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

2 — Excepto se se tratar de despedimento com justa causa, a cessação de contrato conferirá ao trabalhador o direito a:

- a) Subsídio do 13.º mês proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;
- b) Férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo e ao subsídio correspondente;
- d) Retribuição correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado no mês em que ocorra a cessação.

Cláusula 50.ª

(Cessação do contrato 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 estabelecidas e previstas nesta convenção.

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 do trabalho.

Cláusula 51.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ocorrendo justa causa)

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

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

3 — 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) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- d) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa na observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não per-

tencentes 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 das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

4 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de procedimento disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

5 — No caso de o despedimento não se efectuar conforme o preceituado no número anterior ou depois do procedimento disciplinar não se verificar a existência de justa causa, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa ou a indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 53.^a

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses. No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

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

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

4 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de um mês de remuneração por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, sem prejuízo da responsabilidade civil ou penal por parte de quem deu origem à situação determinante da rescisão.

Cláusula 54.ª

(Transmissão de estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto quanto à transferência dos trabalhadores para outro local de trabalho.

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

3 — Para os efeitos do n.º 1, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 55.ª

(Falência ou insolvência)

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

2 — O administrador da falência ou da insolvência 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 na lei.

CAPÍTULO XI

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 56.ª

(Complemento do subsídio de doença)

O subsídio complementar ao da Previdência continuará a ser atribuído aos trabalhadores pelas empresas que voluntariamente já o vinham a praticar.

Cláusula 57.ª

(Incapacidade parcial ou permanente)

A diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial ou permanente, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, sem prejuízo, porém, do exercício normal das funções da categoria profissional, não poderá dar lugar a diminuição na retribuição ou de regalias.

CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 58.ª

(Transportes)

1 — Têm direito a transporte gratuito nos veículos pesados de passageiros da entidade patronal todos os trabalhadores, no percurso da sua residência ao local de trabalho e vice-versa, desde que nesse percurso haja carreiras regulares.

2 — Sempre que a lotação do veículo se encontre completa, os trabalhadores viajarão em excesso, desde que devidamente autorizados.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 59.ª

(Constituição da comissão paritária)

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

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará, por escrito, obrigatoriamente à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalho.

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

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

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos no primeiro dia útil imediato à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 60.^a

(Revogação de instrumentos de regulamentação de trabalho e manutenção de regalias anteriores)

1 — Entende-se, para todos os efeitos legais, que a presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores, considerando-se assim revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho e suas alterações até agora em vigor.

2 — A revogação prevista no n.º 1 desta cláusula não pode significar a violação de normas legais imperativas, nem importar para os trabalhadores tratamento menos favorável do que o estabelecido por lei, bem como não retirar outras regalias de carácter regular ou permanente já praticadas e não contempladas nesta convenção.

Cláusula 61.^a

(Produção de efeitos)

1 — A tabela salarial A entra em vigor em 1 de Abril de 1979.

2 — A tabela salarial B entra em vigor diferidamente em 1 de Setembro de 1979.

3 — As entidades patronais do subsector das escolas de condução automóvel ANIECA ficam dispensadas de cumprir os valores constantes da tabela salarial, desde que a sua situação económica os não comporte e haja acordo por escrito com os seus trabalhadores.

4 — No caso de não ser possível o acordo, deverá a prova das dificuldades económicas ser feita no Ministério do Trabalho.

ANEXO I

Categorias profissionais

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão ad-

tritos. Exerce funções tais como: colabora na determinação da política da empresa e planeia a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e financeiros adstritos ao órgão a que pertence; dirige e fiscaliza as actividades que dele dependem, elabora planos de actuação e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas e regulamentos em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços; cria e assegura uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de departamento, serviços ou divisão. — O trabalhador que, na não existência de um director de serviços ou chefe de escritório, estuda, planifica, organiza, dirige e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as actividades das diferentes áreas de um ou vários departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: planifica a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e eventualmente financeiros adstritos aos sectores de serviços que lhe estão confiados; elabora planos de acção relativamente às actividades do âmbito dos seus serviços e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas de regulamentação em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos órgãos que lhe são adstritos.

Contabilista. — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *controlo* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que o livro indica. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção. — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Secretária de direcção. — A trabalhadora que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna; leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia de textos, expedição do correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de Secretariado ou curso superior equivalente.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo de

operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Correspondente em línguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe informações definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Esteno-dactilógrafo. — O trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário principal. — O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Escriturário. — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos, elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de infor-

mação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Analista de sistemas. — O trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, o sistema que melhor responda aos fins em vista tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência como devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Programador mecanográfico. — O trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação, estabelece as fichas de dados e resultados.

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

Operador de «telex». — O trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Perfurador-verificador ou gravador de dados. — O trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer a cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de gravação de dados.

Estagiário. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis, matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Cobrador. — O trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionadas com os escritórios.

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

Contínuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz recados, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos, bem como serviços de reprodução e de endereçamentos.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações e/ou interiores de veículos, conforme o local para onde foi contratado.

ANEXO II

Tabelas de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Entrada em vigor	
		A 1 de Abril de 1979	B 1 de Setembro de 1979
I	Director de serviços ou chefe de escritório	15 000\$00	17 750\$00
II	Chefe de departamento ... Serviços ou divisão Contabilista Tesoureiro (a) Analista de sistemas Programador	13 600\$00	16 000\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	12 700\$00	14 550\$00
IV	Secretária de direcção Escriturário principal Correspondente de línguas estrangeiras	12 200\$00	14 000\$00
V	Escriturário de 1.ª Caixa (a) Estenodactilógrafo de língua estrangeira Operador mecanográfico	11 550\$00	13 450\$00
VI	Escriturário de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Gravador de dados Estenodactilógrafo de língua portuguesa Operador telex Cobrador (a)	10 650\$00	12 350\$00
VII	Telefonista Contínuo (mais de 21 anos) Porteiro Guarda	9 700\$00	11 000\$00
VIII	Dactilógrafo do 3.º ano ... Estagiário do 3.º ano	9 150\$00	10 500\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ... Estagiário do 2.º ano Contínuo (menos de 21 anos) Trabalhador de limpeza ...	8 550\$00	9 800\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano ... Estagiário do 1.º ano	8 200\$00	9 100\$00
XI	Paquete de 17 anos	6 500\$00	7 000\$00
XII	Paquete de 16 anos	6 000\$00	6 500\$00
XIII	Paquete de 15 anos	5 500\$00	6 000\$00

(a) Abono para falhas: 600\$.

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores

Director de serviços.
 Chefe de escritório.

2 — Quadros médios

2.1 — Técnicos administrativos

Chefe de departamento, divisão ou serviços.
 Contabilista.
 Analista de sistemas.
 Chefe de secção.
 Guarda-livros.
 Programador.
 Tesoureiro.

4 — Profissionais altamente qualificados

4.1 — Administrativos

Secretário/a de direcção.
 Correspondente em línguas estrangeiras.
 Programador mecanográfico.
 Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.
 Escriturário principal.

5 — Profissionais qualificados

5.1 — Administrativos

Escriturário de 1.ª
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Caixa.
 Perfurador-verificador ou gravador de dados.
 Estenodactilógrafo em língua portuguesa.
 Operador mecanográfico.
 Escriturário de 2.ª

6 — Profissionais semiqualeificados

6.1 — Administrativos

Operador de telex.
 Telefonista.
 Cobrador.

7 — Profissionais não qualificados

7.1 — Administrativos

Contínuo (mais de 21 anos).
 Porteiro.
 Guarda.
 Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes

A.1 — Praticantes administrativos

Estagiário do 1.º, 2.º e 3.º ano.
 Pacote (15, 16 e 17 anos).
 Contínuo (menos de 21 anos).
 Dactilógrafo do 1.º, 2.º e 3.º ano.

Porto, 9 de Abril de 1979.

Pela Antrop — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros;

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Antram — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias;

(Assinatura ilegível.)

Pela Anieca — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel;

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte;

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes declara que outorga o CCT para o sector dos transportes rodoviários (privados) em nome das seguintes associações sindicais:

Sítese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Portalegre;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Beja;

Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

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

Lisboa, 20 de Abril de 1979.

Pelo Secretariado da Federação:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Depositado em 2 de Julho de 1979, a fl. 28 do livro n.º 2, com o n.º 137/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO LIVRE DE EMPREGADAS DOMÉSTICAS

Rectifica-se, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1979, a p. 1582, que os estatutos da associação em epígrafe são estatutos de alteração, e não de constituição.

SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES DO CAIS DO PORTO DE VIANA DO CASTELO

Alteração aos nossos estatutos, conforme resolução da assembleia geral realizada no dia 17 de Abril de 1979

O artigo 1.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo e a associação constituída pelos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo.

O artigo 15.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 15.º

A quotização mensal é de 2% sobre o total dos vencimentos auferidos.

O artigo 34.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 34.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncio convocatório publicado em um jornal mais lido da área, em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de oito dias.

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

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE BARRO VERMELHO

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

ARTIGO 4.º

(Competência)

1 — Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo precedente, a Associação deverá, nomeadamente:

- a) Criar e manter em funcionamento os serviços administrativos, técnicos e outros que se revelem indispensáveis, fixando os respectivos regulamentos internos;
- b) Recorrer à colaboração de organizações de qualquer natureza ou de departamentos públicos, bem como de especialistas e consultores nacionais ou estrangeiros;
- c) Organizar o cadastro das empresas que exercem a indústria de cerâmica de barro vermelho nas suas diferentes modalidades;
- d) Efectuar, através dos serviços a que se refere a alínea a) ou nos termos da alínea b), os inquéritos e os estudos que se tornem necessários;
- e) Estabelecer, no que não dependa de diploma legal, e, no caso contrário, propor ou promover que as instâncias competentes estabeleçam os preceitos regulamentares e as normas a observar pelos sócios no exercício da indústria;
- f) Aplicar aos associados as sanções que sejam da sua competência nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas emanados da Associação;
- g) Promover entre os seus associados a constituição de agrupamentos complementares de empresas, cooperativas e outras modalidades de associação, tendo em vista a compra de quaisquer matérias-primas e equipamentos destinados à indústria, a venda de produtos, a obtenção de crédito em condições compatíveis com as necessidades e características do sector, a constituição de serviços comuns de estudo de projectos ou de mercados e de promoção comercial, e quaisquer outros fins susceptíveis de contribuir para o aumento de produtividade e redução dos custos ou a melhoria de qualidade de produção;
- h) Estudar e propor ao Governo ou a outros órgãos da Administração Pública, bem como a organizações e empresas privadas, quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estrutura e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições gerais de exercício da actividade;
- i) Filial-se em quaisquer organizações de interesse para a prossecução dos seus fins específicos, tanto nacionais como estrangeiras ou internacionais, e constituir com organizações similares associações de coordenação e de defesa de interesses comuns;
- j) Representar os associados em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses destes e dos interesses do sector nos termos do artigo 3.º

2 — Nos casos da alínea i) do número anterior, a filiação em associações ou organizações patronais de outros países, de âmbito nacional, regional e internacional, fica sujeita a autorização prévia do Ministério do Trabalho, sem prejuízo de a Associação poder sempre manter relações e cooperar com elas independentemente dessa autorização e filiação.

ARTIGO 6.º

(Regulamentos)

1 — Os regulamentos emanados da Associação e as normas por ela estabelecidas só serão obrigatórios para os associados depois de terem sido levados ao seu conhecimento por meio adequado e com a antecipação necessária.

2 — Se nos próprios regulamentos e normas de carácter obrigatório a que se refere este artigo ou na lei se não encontrarem fixadas as sanções a que os associados ficam sujeitos pela sua falta de cumprimento, entender-se-á que lhes são aplicáveis as previstas no artigo 62.º dos presentes estatutos.

ARTIGO 11.º

(Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da Associação;
- c) Beneficiar, em termos de perfeita igualdade com os demais sócios, de todas as iniciativas da Associação;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da Associação as propostas e sugestões que consideram úteis para a prossecução das finalidades daquela;
- e) Utilizar, nos termos regulamentares, os serviços da Associação;
- f) Examinar a escrituração e as contas da Associação nas épocas e nas condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;
- g) Exercer todos os demais direitos que para eles resultem dos presentes estatutos e dos regulamentos da Associação.

ARTIGO 12.º

(Obrigações dos sócios)

Constituem deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia de admissão;
- b) Pagar a quota estabelecida;
- c) Desempenhar os cargos para que forem eleitos;
- d) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos presentes estatutos e demais preceitos e disposições regulamentares emanados da Associação e participar aos órgãos competentes desta última todas as

infracções de que tenham conhecimento, em especial as que envolvam responsabilidades colectivas dos associados ou afectem os seus interesses comuns;

- e) Acatar disciplinadamente as resoluções dos órgãos da Associação, desde que tomadas com observância da lei e dos estatutos;
- f) Prestar todas as informações e fornecer todos os elementos que lhes forem solicitados para realização dos fins sociais, excepto quando impliquem violação de segredo técnico;
- g) Solidarizar-se com os seus consócios em todos os problemas de carácter geral que defrontem;
- h) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da Associação e para a eficácia da sua acção;
- i) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos presentes estatutos.

ARTIGO 17.º

(Exclusão)

i — Serão excluídos de sócios:

- a) Os que deixem de satisfazer as condições exigidas para a admissão;
- b) Aqueles a quem for aplicada a pena de expulsão nos termos do artigo 62.º

2 — Poderão ser, ainda, excluídos os sócios que, decorridos seis meses sem terem pago as suas quotas, e após notificação por carta registada com aviso de recepção, não procedam à integral liquidação no prazo de trinta dias, salvo motivo que a direcção considere justificado.

3 — A readmissão só poderá ter lugar depois da reabilitação do sócio ou comprovando-se que deixaram de verificar-se as razões determinantes da exclusão.

4 — Sempre que ocorra a destituição ou afastamento compulsivo dos titulares legítimos da empresa, a Associação reserva-se o direito de manter ou não a qualidade de sócio.

ARTIGO 23.º

(Critérios de fixação da jóia e das quotas)

1 — A jóia prevista no artigo 21.º será de montante igual para todas as empresas.

2 — Os quantitativos das quotas a pagar pelos associados serão estabelecidos tendo principalmente em linha de conta a sua produção em toneladas respeitante à actividade que determine a sua integração na Associação ou valor monetário equivalente em toneladas quando se trate de produtos que não sejam telhas ou tijolos normais.

ARTIGO 26.º

(Aquisição e alienação de bens)

1 — A Associação poderá adquirir quaisquer bens a título gratuito, a título oneroso, porém, só lhe será lícito adquirir os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários à prossecução dos seus fins.

2 — Dependem de parecer do conselho fiscal e da resolução do conselho geral a aquisição de imóveis a título oneroso e a sua alienação ou oneração a qualquer título.

ARTIGO 28.º

(Movimentação de fundos)

1 — A Associação manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efectivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por meio de cheque; o restante será depositado em instituições bancárias idóneas à medida que for sendo recebido.

2 — O levantamento das importâncias depositadas será feito mediante cheque assinado pelo tesoureiro ou seu substituto e por mais um dos membros da direcção.

ARTIGO 31.º

(Fundo de apoio aos associados)

1 — Mediante deliberação da assembleia geral poderá constituir-se um fundo de apoio aos associados, exclusivamente destinado a indemnizar os sócios dos prejuízos, devidamente comprovados, que para eles resultem de situações a que tenham ficado sujeitos, pela sua actuação, na defesa, directa ou indirecta, de interesses gerais ou regionais da indústria.

ARTIGO 34.º

(Duração do mandato dos titulares dos órgãos)

É de três anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos da Associação, admitindo-se, todavia, a sua reeleição por um ou mais mandatos.

ARTIGO 39.º

(Demissão, destituição ou substituição dos corpos gerentes)

1 — Os titulares dos órgãos indicados nas alíneas b) a e) do artigo 33.º podem demitir-se ou podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2 — A deliberação será precedida da especificação e da discussão dos factos que lhe sirvam de fundamento, sendo sempre assegurado aos titulares a destituir o direito de sobre eles se pronunciarem perante a assembleia.

3 — As eleições para o preenchimento dos lugares vagos efectivar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, e far-se-ão apenas pelo tempo que faltar para a conclusão do mandato dos titulares cessantes.

4 — Não se procedendo a novas eleições, e havendo sido também destituída a direcção, a assembleia designará uma comissão administrativa, constituída por um presidente e oito vogais, a qual gerirá a Associação até que as eleições se realizem.

ARTIGO 45.º

(Convocação da assembleia)

1 — A convocação da assembleia geral será feita pelo respectivo presidente, por meio de aviso postal remetido a cada um dos sócios ou através de anúncio publicado, pelo menos, num jornal de grande circulação, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — No aviso ou no anúncio indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — Se o presidente não convocar a assembleia, devendo fazê-lo, poderá convocá-la quem a tenha requerido, nos casos da segunda parte do artigo 43.º, ou qualquer associado, se se tratar de assembleia geral ordinária.

ARTIGO 46.º

(Funcionamento da assembleia)

1 — A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença de metade, pelo menos, dos associados; em segunda convocação, e salvo o disposto no n.º 3 do artigo 47.º, a assembleia funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

2 — As duas convocações poderão constar do mesmo aviso ou anúncio, não sendo, todavia, lícito realizar a segunda reunião antes de decorrida uma hora sobre a hora marcada para a primeira.

ARTIGO 49.º

(Ordem do dia)

Serão anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

ARTIGO 51.º

(Atribuições do presidente e dos secretários da assembleia)

I — Incumbe ao presidente da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, sem prejuízo do que se dispõe no n.º 3 do artigo 45.º, e dirigir os trabalhos da assembleia, na conformidade da lei e dos presentes estatutos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;
- d) Dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais e à comissão administrativa prevista no n.º 4 do artigo 39.º;
- e) Comunicar a todos os associados as deliberações tomadas nas suas reuniões, desde que a assembleia assim o delibere.

ARTIGO 52.º

(Composição)

O conselho geral da Associação é constituído:

- a) Por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário, que serão, respectivamente, o presidente, o vice-presidente e o 1.º e 2.º secretários da mesa da assembleia geral;
- b) Pelos membros da direcção;
- c) Pelos membros efectivos do conselho fiscal;
- d) Por mais sete associados, eleitos pela assembleia geral.

ARTIGO 54.º

(Competência)

Compete ao conselho:

- a) Aprovar as linhas gerais da política da Associação e da actividade a desenvolver pela direcção, bem como os planos e programas de acção que esta última lhe submeta;
- b) Aprovar, nos termos do artigo 27.º, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares necessários;
- c) Apreçar trimestralmente a actuação dos órgãos directivos e o cumprimento dos planos, programas e orçamentos aprovados;
- d) Aprovar, sob proposta fundamentada da direcção, os regulamentos internos da Associação;
- e) Autorizar a criação de delegações e subdelegações, nos termos do artigo 8.º;
- f) Pronunciar-se sobre os regulamentos e normas a que deva sujeitar-se o exercício da indústria de cerâmica de barro vermelho, elaborados pela direcção e a submeter à assembleia geral ou ao Governo;
- g) Propor à assembleia geral as alterações estatutárias que julgue convenientes e dar parecer sobre as alterações que se proponham apresentar à mesma assembleia a direcção ou o conselho fiscal;
- h) Dar parecer sobre as propostas a apresentar pela direcção à assembleia geral com vista à fixação da jóia e das quotas a pagar pelos associados;
- i) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e balanço e contas de cada exercício e o parecer do conselho fiscal, a submeter à assembleia geral;
- j) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;
- k) Dar parecer ou fixar orientação sobre todos os problemas de interesse geral que lhe sejam sujeitos pela direcção ou pelo conselho fiscal;
- l) Deliberar sobre a exclusão de sócios, nos casos dos artigos 17.º e 62.º;
- m) Autorizar a aquisição e alienação de bens imóveis e a alienação de bens móveis de valor superior a 150 000\$, nos termos do artigo 26.º;
- n) Apreçar quaisquer reclamações apresentadas contra as resoluções da direcção e conhecer os recursos interpostos das mesmas;

- p) Pronunciar-se e dar aprovação sobre as convenções colectivas de trabalho a celebrar pela direcção;
- q) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas pelos presentes estatutos, pelos regulamentos ou normas da Associação e pela lei.

ARTIGO 55.º

(Composição)

1 — A direcção é constituída por um máximo de nove e um mínimo de cinco elementos, eleitos pela assembleia geral, os quais designarão entre si um presidente, um vice-presidente, um secretário e um tesoureiro, sendo os restantes vogais.

2 — A designação de um secretário e um tesoureiro substitutos será facultativa.

ARTIGO 56.º

(Reuniões)

A direcção reunirá sempre que o julgue necessário, e, obrigatoriamente, uma vez por mês.

ARTIGO 57.º

(Competência)

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, na conformidade da lei e dos presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Admitir os sócios, declarar a caducidade da respectiva inscrição e decidir sobre os pedidos de demissão que apresentam;
- c) Propor ao conselho geral a exclusão de qualquer associado, nos termos dos artigos 17.º e 62.º;
- d) Definir e submeter à apreciação do conselho geral as linhas fundamentais da política da Associação e da actividade a desenvolver pelos órgãos desta;
- e) Sujeitar à apreciação do conselho geral os planos e programas de acção que elabore;
- f) Fazer aprovar pelo conselho geral, nos termos do artigo 27.º, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares necessários;
- g) Gerir os fundos da Associação;
- h) Organizar os serviços, contratar e demitir o respectivo pessoal e fixar as suas remunerações, ouvido o conselho geral;
- i) Propor ao conselho geral a criação de delegações e subdelegações;
- j) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações de assembleia geral e do conselho geral e as suas próprias resoluções;
- k) Negociar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social e submetê-los à aprovação do conselho geral, a cuja ratificação serão submetidos;
- l) Elaborar e submeter ao parecer do conselho geral, para serem apreciadas pela assembleia geral ou, se for caso disso, apresentadas ao Governo ou sugerir a outras entidades, as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deva sujeitar-se a indústria ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições de exercício da actividade;
- m) Deliberar e propor fundamentalmente ao conselho geral os regulamentos internos da Associação;
- n) Apresentar ao conselho geral, para efeitos do disposto no artigo 30.º, o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- o) Propor fundamentalmente à assembleia geral, com parecer do conselho geral, os quantitativos das jóias e das quotas a pagar pelos associados;
- p) Organizar o cadastro das empresas que exercem a indústria de cerâmica do barro vermelho em cada uma das suas modalidades;

- r) Aplicar ou promover que sejam aplicadas aos responsáveis as sanções a que os mesmos estejam sujeitos nos termos dos presentes estatutos, dos regulamentos da Associação e das disposições legais em vigor, e que sejam da sua competência;
- s) Promover tudo o necessário para a execução do que se dispõe nas alíneas d), h) e l) do artigo 4.º;
- t) De modo geral, tomar as resoluções, efectuar as diligências, realizar os estudos e praticar os actos de gestão indispensáveis à prossecução dos fins da Associação e que não sejam da competência de outros órgãos.

ARTIGO 58.º

(Quem obriga a Associação)

A Associação só se obriga:

- a) Pela assinatura de dois dos membros da direcção, uma das quais será sempre a do tesoureiro, ou do substituto designado, quando se tratar de movimento de fundos, e a do presidente da direcção ou de quem o substitua, nos demais casos;
- b) Através de delegados ou procuradores, legalmente habilitados pela direcção com poderes bastantes, nos termos da alínea a) do presente artigo.

ARTIGO 59.º

(Composição)

O conselho fiscal será constituído por cinco membros efectivos, eleitos pela assembleia geral, que designarão entre si o presidente.

ARTIGO 67.º

(Destino dos bens)

O património líquido da Associação, na parte não abrangida pelo disposto no n.º 1 do artigo 166.º do Código Civil, será entregue a qualquer outra associação ou organização profissional que prossiga fins idênticos, e se não existir nessa data, nem se constituir nos cinco anos subsequentes, qualquer associação ou organização com as características indicadas, os bens e direitos que integram o património referido, os quais serão entretanto administrados pelo Estado, reverterão a favor deste último, com afectação obrigatória a esquemas de formação e aperfeiçoamento do pessoal da indústria apresentada.

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

ASSOCIAÇÃO DOS AGRICULTORES DO BAIXO ALENTEJO

Alteração aos estatutos aprovada em assembleia geral de 19 de Fevereiro de 1979

Quanto ao artigo 2.º, capítulo I, passa a ser:

A Associação tem a sua sede na cidade de Beja.

Quanto ao artigo 5.º, capítulo II, passa a ser:

1) Podem ser membros da Associação as empresas simples ou colectivas que exerçam na área do Baixo Alentejo a actividade definida no artigo 3.º destes estatutos.

Quanto ao artigo 21.º, capítulo IV, passa a ser:

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe nomeadamente:

- a) (Mantém-se.)
- b) Destituir, a todo o tempo, os corpos gerentes por motivos devidamente fundamentados e pertinentes, elegendo na mesma assembleia geral,

por maioria absoluta de sócios e votos presentes, os novos corpos gerentes, os quais entrarão de imediato em exercício. A «convocatória» emitida para a assembleia geral correspondente designará na «ordem dos trabalhos» que «no caso de a mesma se pronunciar maioritariamente pela destituição dos corpos gerentes (em causa) se procederá, de seguida, à eleição de novos corpos gerentes, os quais, uma vez eleitos por maioria absoluta de votos presentes, entrarão imediatamente em exercício».

Quanto ao artigo 28.º, secção II, capítulo IV, passa a ser:
A direcção será composta de cinco directores efectivos e cinco substitutos, eleitos entre os associados.

Quanto ao artigo 29.º, secção II, capítulo IV, passa a ser:
1) Os lugares a preencher, quer efectivos, quer substitutos, serão designados na própria eleição para presidente, secretário, tesoureiro e para dois vogais.

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