

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 46

1.ª SÉRIE

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

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 46

N.º 46

p. 2965-3042

15-DEZ-1979

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

	Pág.
— PRT para os CTT — Correios e Telecomunicações de Portugal — Deliberação da comissão tripartida	2967
— PRT para as cantinas, residências, bares e serviços similares universitários — Aplicação à Região Autónoma dos Açores	2968

#### Portarias de extensão:

— PE do ACT entre a Docapesca — Soc. Concessionária da Doca de Pesca e outras e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal	2968
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Aveiro e outros	2969
— Aviso para PE do ACT entre a Sapec e o Sind. da Aviação Civil	2969
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra e o Sind. dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros	2970
— PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco	2970
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda	2971
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte	2971

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Dist. de Lisboa e outros — Matéria pecuniária	2971
— CCTV entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Alteração salarial e outras	2977
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte — Alteração salarial e outras	2980

— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros .....	Pag. 2982
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul — Alteração salarial e outras .....	3000
— CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial .....	3001
— CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial .....	3003
— ACT entre a Empresa de Pescas de Viana, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo .....	3004
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial .....	3018

## Organizações do trabalho:

### Sindicatos — Estatutos:

#### Constituição:

— Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro — Rectificação .....	3020
--	------

#### Alterações:

— Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto .....	3020
— Sind. da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante .....	3029

### Associações patronais — Estatutos:

#### Alterações:

— Assoc. Portuguesa dos Importadores de Produtos Farmacêuticos — Rectificação .....	3039
---	------

### Comissões de trabalhadores — Estatutos:

— Comissão de trabalhadores da Casa da Sorte — Organização Nogueira da Silva, S. A. R. L. ....	3040
--	------

## SIGLAS

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

## ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para os CTT — Correios e Telecomunicações de Portugal — Deliberação da comissão tripartida

A comissão técnica tripartida prevista na base LXXXII da PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, deliberou, em reunião realizada em 7 de Junho de 1979, o seguinte:

1 — Ao anexo relativo a especialidades é acrescentada a especialidade de electrotécnico de instalações radioeléctricas.

2 — Carreira de BLC:

2.1 — A carreira comportará cinco níveis, respectivamente A, B, C, D e E.

2.1.1 — As funções serão as descritas no n.º 5.

2.2 — A admissão far-se-á de acordo com o regulamento respectivo.

2.3 — Os requisitos para admissão, além da idade, serão: EMO e carta de condução de velocípedes.

2.4 — A idade mínima dos níveis A, B, C e D será, respectivamente, 17, 18, 19 e 20 anos.

2.5 — A idade máxima do nível E será de 25 anos.

2.6 — As promoções de A para B, B para C e C para D serão sempre automáticas e efectuar-se-ão quando os trabalhadores completarem a idade mínima indicada para cada nível.

2.7 — A promoção de D para E será automática e efectivar-se-á ao fim de três anos de permanência no nível D.

2.8 — O nível C da carreira de BLC será considerado «afim» de MMT e CRT, para efeitos de mudança de carreira, desde que os trabalhadores obedeçam aos requisitos de admissão nessas carreiras.

2.9 — De acordo com as normas em vigor, os níveis D e E de BLC serão considerados «paralelos» dos níveis correspondentes das carreiras de MMT e CRT, para efeitos de mudança de carreira.

2.10 — Aos trabalhadores que, de acordo com o DEO 35 78 CA, já estão integrados no nível D:

2.10.1 — Será contado, para efeitos de promoção ao nível E, todo o tempo prestado como BLC após terem completado os 20 anos de idade.

2.10.2 — Será facultada a possibilidade prevista no n.º 2.9.

3 — Aos actuais boletineiros que foram admitidos antes de 3 de Agosto de 1977 será dada prioridade absoluta no preenchimento de vagas de CRT que ocorreram nas estações centrais de Lisboa ou Porto, mesmo

com prejuízo do disposto na regulamentação aprovada, por se tratar de situação anterior à sua aprovação.

O direito de prioridade esgota-se após a primeira hipótese de utilização que seja recusada pelo trabalhador.

4 — É criada a carreira de mensageiro motociclista (MMT), nos termos seguintes:

4.1 — Carreira com três níveis, respectivamente D, E e F.

4.1.1 — As funções serão as descritas no n.º 6.

4.2 — A admissão far-se-á de acordo com o regulamento respectivo.

4.3 — A idade mínima de admissão será de 20 anos.

4.4 — Para serem admitidos, os candidatos, além da idade, terão que reunir os seguintes requisitos: EMO e carta de condução de motociclos.

4.5 — A aprovação de D para E será automática e efectivar-se-á ao fim de três anos de permanência no nível D.

4.6 — As condições específicas de promoção de E para F, de acordo com a alínea d) do anexo II da PRT/CTT e com o regulamento respectivo, serão: cinco anos, formação e provas profissionais.

5 — A descrição de função da carreira de boletineiro ciclista (101) referida no n.º 2 do presente anexo é a seguinte:

5.1 — Entrega, directamente aos destinatários ou seus representantes legais, telegramas, avisos telefónicos e expressos, mediante recibo, deslocando-se em velocípede.

5.2 — Entrega vales telegráficos a pagar ao domicílio.

5.3 — Controla o preenchimento de recibos pelo público.

5.4 — Averigua o paradeiro dos destinatários, quando estes se encontram ausentes ou sejam desconhecidos.

5.5 — Devolve correspondência, quando esgotadas todas as tentativas de entrega aos destinatários.

5.6 — Repara pequenas avarias nos veículos utilizados.

5.7 — Faz o serviço de estafeta e outros serviços de índole semelhante.

5.8 — Executa o serviço de pacote ou outros serviços internos compatíveis com a categoria, formação profissional e condição física.

6 — A descrição de função da carreira de mensageiro motociclista (414) referida no n.º 4 do presente anexo é a seguinte:

6.1 — Entrega, directamente aos destinatários ou seus representantes legais, telegramas, avisos telefónicos e expressos, mediante recibo, deslocando-se em motociclo.

6.2 — Entrega vales telegráficos a pagar ao domicílio.

6.3 — Controla o preenchimento de recibos pelo público.

6.4 — Averigua o paradeiro dos destinatários, quando estes se encontrem ausentes ou sejam desconhecidos.

6.5 — Devolve correspondência, quando esgotadas todas as tentativas de entrega aos destinatários.

6.6 — Repara pequenas avarias nos veículos utilizados.

6.7 — Faz o serviço de estafeta e outros serviços de índole semelhante.

6.8 — Executa o serviço de pacote ou outros serviços internos compatíveis com a categoria, formação profissional e condição física.

---

### **PRT para as cantinas, residências, bares e serviços similares universitários — Aplicação à Região Autónoma dos Açores**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1979, foi publicada a PRT para as cantinas, residências, bares e serviços similares universitários ou de Institutos Politécnicos, cuja base I, no n.º 2, dispõe que a aplicação da citada PRT no território da Região Autónoma dos Açores ficará dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Nestes termos, mediante parecer favorável do Governo da Região Autónoma dos Açores, determino o seguinte:

1 — A portaria de regulamentação de trabalho para as cantinas, residências, refeitórios, bares e serviços similares universitários sob a dependência dos serviços sociais das Universidades e Institutos Politécnicos, pu-

blicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1979, é tornada aplicável, no território da Região Autónoma dos Açores, às relações de trabalho estabelecidas entre os serviços sociais universitários ou de Institutos Politécnicos ou outros serviços similares e os trabalhadores das categorias profissionais previstas no aludido IRCT ao seu serviço, em regime de contrato individual de trabalho.

2 — O presente despacho produz efeitos, no tocante à tabela salarial aplicável aos trabalhadores e entidades referidos no número anterior, desde 1 de Setembro de 1979.

Ministério do Trabalho, 12 de Dezembro de 1979. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

## **PORTARIAS DE EXTENSÃO**

### **PE do ACT entre a Docapesca — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca e outras e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal**

Entre o Sindicato dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Docapesca — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca — Serviço de Lotas e Venda, Serviço de Abastecimento de Peixe ao País, Companhia Portuguesa de Pesca e Sociedade Nacional dos Armadores

da Pesca de Arrasto foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1977.

Considerando que apenas são abrangidos pelas condições de trabalho referidas os trabalhadores inscritos na associação sindical outorgante;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho de todos os trabalhadores ao serviço das entidades patronais acima designadas;

Cumprido o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1979, ao qual não foi deduzida oposição:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Tesouro, do Plano, das Pescas e do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Docapesca — Sociedade Concessionária da Doca de Pesca — Serviço de Lotas e

Vendagem, Serviço de Abastecimento de Peixe ao País, Companhia Portuguesa de Pesca e Sociedade Nacional dos Armadores da Pesca de Arrasto, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1977, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores ao serviço das entidades patronais outorgantes que, não se encontrando inscritos na associação sindical signatária, possuam as categorias previstas na convenção.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável por força da presente portaria produz efeitos desde 1 de Maio de 1979, podendo os encargos daqui resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças, da Coordenação Económica e do Plano, da Agricultura e Pescas e do Trabalho, 29 de Novembro de 1979. — O Secretário de Estado do Tesouro, *António de Almeida*. — O Secretário de Estado do Plano, *Fernando Manuel Roque de Oliveira*. — O Secretário de Estado das Pescas, *António Baptista Duarte Silva*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

---

### Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e o Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Dist. de Aveiro e outros

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 as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Pedreiras de Granito do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Braga

e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, no distrito de Bragança, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não nas associações sindicais signatárias, bem como, nos restantes distritos abrangidos pela convenção, às entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não inscritos nos sindicatos signatários.

---

### Aviso para PE do ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil

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 as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do acordo colectivo de trabalho

celebrado entre a empresa Sapec — Produits et Engrais Chimiques du Portugal, S. A., e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1979, aos trabalhadores das categorias previstas naquela convenção, e por ela não abrangidos, ao serviço da empresa.

**Aviso para PE das alterações ao CCT**  
**entre a Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Norte e outra**  
**e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Centro e outros**

Em cumprimento do disposto no n.º 4 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 no Ministério do Trabalho a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho mencionada em título e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 1979.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 20.º, tornará a convenção aplicável a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas

associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica nela regulamentada, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

Nos termos do n.º 5 do artigo 28.º do referido diploma, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

---

**PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco,**  
**Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras**  
**e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Castelo Branco**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, foi publicado um contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco.

Considerando que a citada convenção apenas abrange as empresas representadas pelas associações patronais que tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias profissionais nela previstas e se encontrem inscritos nas associações sindicais signatárias;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho na área e âmbito de aplicação desta convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 1977, ao qual não foi deduzida oposição;

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Plano, do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial e

Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, na área da convenção — Distrito de Castelo Branco — se dediquem à actividade por ela abrangida e que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais signatárias da já aludida convenção.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Julho de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios da Coordenação Económica e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 5 de Dezembro de 1979. — O Secretário de Estado do Plano, *Fernando Manuel Roque de Oliveira*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

## **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda**

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 sua redacção actual, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações referidas em epígrafe celebradas entre, por um lado, a Associação Comercial da Guarda e a Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda, por outro lado, nesta data publicadas.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do diploma legal atrás citado, visa tornar aplicáveis as disposições constantes das alterações agora acordadas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico e aos trabalhadores das profissões previstas nas alterações que exerçam a sua actividade na área por elas delimitada e não se encontrem filiados nas associações outorgantes.

## **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte.**

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na sua redacção actual, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações em epígrafe celebradas entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros e o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte, pelo outro, nesta data publicadas.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º na redacção actual do diploma legal citado, visa tornar extensivas as disposições constantes das alterações agora acordadas:

- a) A todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade de ourivesaria e relojoaria/montagem na área delimitada pelas referidas alterações, tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas nas mesmas, bem como a estes trabalhadores;
- b) As entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes, tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas nas já referidas alterações não inscritas no sindicato outorgante, bem como a estes mesmos trabalhadores.

# **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

## **CCT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Dist. de Lisboa e outros — Matéria pecuniária**

### **ÍNDICE**

Cláusula 1.ª — Âmbito.  
Cláusula 2.ª — Vigência.  
Cláusula 13.ª — Serviço de prevenção.  
Cláusula 14.ª — Férias e subsídio de férias.

Cláusula 20.ª — Retribuição do trabalho.  
Cláusula 21.ª — Subsídio de Natal.  
Cláusula 22.ª — Subsídio de transporte.  
Cláusula 33.ª — Assistência na doença.  
Cláusula 34.ª — Acidentes de trabalho e doenças profissionais.  
Cláusula 35.ª — Reforma por invalidez ou velhice.

- Cláusula 36.<sup>a</sup> — Sobrevivência.  
 Cláusula 37.<sup>a</sup> — Subsídio de funeral.  
 Cláusula 38.<sup>a</sup> — Serviço de bar e refeitório.  
 Cláusula 39.<sup>a</sup> — Transporte.  
 Cláusula 40.<sup>a</sup> — Deslocações em serviço.  
 Cláusula 41.<sup>a</sup> — Revisão da estrutura de categorias profissionais dos quadros técnicos.

## ANEXOS

- I — Remunerações fixas.  
 II — Ajudas de custo.  
 III — Definição de funções.  
 IV — Quadros superiores.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Ambito

1 — O presente acordo obriga, por um lado, a empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e, por outro, todos os quadros técnicos ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

2 — Entende-se por quadro técnico, para o efeito, o trabalhador com grau académico superior que executa funções que o exigem.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.  
 O subsídio de férias é devido a todos os trabalhadores que tenham direito a férias a partir de 1 de Janeiro de 1979.

2 — As tabelas salariais, os complementos de reforma e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração máxima de doze meses. O restante clausulado terá a duração máxima de dezoito meses.

3 — As tabelas salariais, os complementos de reforma e todas as cláusulas com expressão pecuniária têm eficácia a partir de 4 de Outubro de 1979.

4 — Se o acordo não for denunciado até trinta dias antes do termo de vigência, considera-se automaticamente prorrogado por períodos sucessivos de sessenta dias.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Serviço de prevenção

1 — A empresa organizará escalas de prevenção em regime de rotação, não podendo, em regra, cada profissional, estar de prevenção mais do que dois fins de semana em cada mês.

2 — O profissional designado para prevenção estará sempre localizável e à disposição da empresa nos dias de descanso semanal e feriados, para acudir prontamente às necessidades urgentes ao serviço.

3 — Os profissionais integrados em escalas de prevenção terão direito ao pagamento suplementar do

período de prevenção, que para esse fim será considerado como dia normal de trabalho.

No caso de serem convocados a prestar serviço, a remuneração será feita de acordo com as normas que regulam o pagamento do serviço extraordinário.

Quando não haja inconveniente para o serviço, poderá o profissional optar pelo gozo do tempo de descanso igual ao período de prevenção.

4 — A empresa pagará ou assegurará transportes directos e exclusivamente impostos pela convocação.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Férias e subsídio de férias

1 — Todo o trabalhador tem direito a trinta dias de férias por ano.

2 — As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal, a menos que o trabalhador manifeste desejo em contrário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês de serviço prestado nesse ano.

4 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou de pedir a interrupção das férias, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este, comprovadamente, sofrer em virtude da alteração das suas férias.

5 — As férias serão marcadas por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa, obrigando-se esta a respeitar o direito do trabalhador a gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalham na empresa.

6 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

Os trabalhadores poderão ainda acumular as férias vencidas num ano com metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

7 — No início das férias, o trabalhador receberá, além da remuneração normal, um subsídio de férias equivalente a um mês ou ao período referido no n.º 3 desta cláusula. O subsídio será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a dez dias de férias consecutivos.

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

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias



e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

10 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato ou acumulados conforme o disposto no n.º 6 desta cláusula.

11 — Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

12 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano da cessação se ainda as não tiver gozado, bem como os períodos correspondentes aos meses que trabalhou no próprio ano da cessação do contrato.

13 — O trabalhador que regresse do serviço militar tem direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa.

14 — O trabalhador poderá gozar interpoladamente quinze dias de férias, ou metade das férias a que tiver direito.

16 — O não cumprimento pela empresa nos prazos devidos e sem consentimento do trabalhador, das disposições desta cláusula, obriga aquela ao pagamento ao trabalhador da importância correspondente ao triplo dos períodos e valores em falta, sem que isto substitua o direito a férias que todos os trabalhadores têm.

#### Cláusula 20.ª

##### Retribuição do trabalho

1 — Constituem a retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2 — As remunerações fixas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I. A antiguidade é referida ao dia 1 do mês da admissão na empresa.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá durante a substituição um vencimento igual ao desse trabalhador, ou, se tiver menos anos de profissão na empresa, o vencimento que corresponder ao seu número de anos de antiguidade.

4 — O parágrafo anterior só será, porém, aplicado quando a substituição se der durante um período superior ou igual a cinco dias, contando-se, neste caso, o pagamento a partir do 1.º dia.

5 — Aos trabalhadores da empresa que venham a concluir um dos cursos abrangidos por este ACT e

sejam chamados a desempenhar uma nova função que exija tais habilitações, ser-lhes-á conferida uma antiguidade, unicamente para efeitos de retribuição prevista no anexo I, determinada pela seguinte fórmula:

$$A = A' \times \frac{V'}{V'_1}$$

em que:

A' = Número de anos de serviço na empresa.

V' = Retribuição da última categoria à data da mudança.

V'<sub>1</sub> = Retribuição que corresponderia à antiguidade A' à data da mudança de categoria, se o respectivo serviço tivesse sido prestado na actual ou nova categoria.

6 — O acréscimo da tabela salarial será de 19,6 % do montante total dos vencimentos.

#### Cláusula 21.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal fixa.

2 — Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro, receberão pelo Natal uma importância proporcional aos meses de serviço prestado.

Aos trabalhadores que tenham completado metade ou mais do período experimental no fim do ano e terminado esse período continuem ao serviço da empresa, ser-lhes-á paga a parte proporcional ao subsídio de Natal, logo que findo o período experimental.

3 — O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviço militar no ano do seu regresso à empresa, bem como no ano de entrada para o serviço militar.

4 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 22.ª

##### Subsídio de transporte

Aos trabalhadores que se deslocem em serviço da empresa em automóveis próprios, ser-lhes-á abonada, por quilómetro, uma importância que será calculada da seguinte forma:

$$0,24 \times \text{preço do litro de gasolina super.}$$

#### Cláusula 33.ª

##### Assistência na doença

1 — A empresa obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento do ordenado ou do complemento do subsídio de doença, devidamente com-

provada, até completar o vencimento ilíquido normalmente recebido pelo trabalhador, durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa ou de doença. Ao fim de trezentos e sessenta dias a situação será reexaminada pela empresa, em contacto com os serviços médicos, para anulação ou continuação da situação anterior;

b) Manter actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões de remuneração que se verifiquem durante esta situação;

c) Assegurar o pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2 — A assistência médica e os serviços de enfermagem serão assegurados aos trabalhadores nos locais de trabalho. A assistência médica é extensiva ao domicílio e gratuita.

#### Cláusula 34.ª

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, mantém-se o estabelecido nas cláusulas 33.ª «Assistência na doença», 35.ª «Reforma por invalidez ou velhice» e 36.ª «Sobrevivência», entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será em relação ao valor pago pela companhia seguradora e à retribuição que o profissional teria se estivesse ao serviço.

#### Cláusula 35.ª

##### Reforma por invalidez ou velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo passam à reforma logo que completam 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma poderão continuar ao serviço desde que o solicitem e a junta médica os não dê por incapazes.

3 — A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975, calculados na base da incidência do valor percentual de  $1,5 \times N$  sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo  $N$  o número de anos da sua antiguidade na empresa, desde que a soma do valor assim calculado com o da pensão não ultrapasse aquela retribuição.

4 — A antiguidade para efeitos do n.º 3 desta cláusula será contada, considerando como anos completos os anos civis de início e de cessação do contrato de trabalho.

5 — A empresa actualizará o complemento de reforma de acordo com as actualizações que vierem a ser feitas pela caixa de previdência e segundo o mesmo valor percentual, até ao limite do vencimento recebido pelos trabalhadores ao serviço nas mesmas circunstâncias ou funções que os trabalhadores reformados que vierem a ser beneficiados por esta actualização.

#### Cláusula 36.ª

##### Sobrevivência

1 — Enquanto se encontrar na situação de viuvez, o cônjuge (ou companheiro/a) terá direito a receber 50 % do valor total do vencimento ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2 — No caso de existirem filhos menores ou equiparados com direito a abono de família, e enquanto os mesmos se encontrarem nesta situação, a percentagem atrás referida passará a ser de 75 %.

3 — Se houver incapacitados — filhos ou equiparados — enquanto se mantiverem nesta situação, aplica-se o disposto no número anterior.

4 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge (ou companheiro/a) viúvo, deixando filhos menores ou incapacitados com direito a abono de família, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1, enquanto subsistir o direito ao referido abono.

5 — A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 sob a forma de complemento à pensão concedida pela caixa, ou na totalidade se a esta não houver direito, no que se refere às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Previdência a partir de 1 de Janeiro de 1975.

6 — Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de actividade do trabalhador quer durante a sua situação de reforma.

#### Cláusula 37.ª

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa completará, na medida do razoável, o subsídio concedido pela Previdência para as despesas com o funeral. O pagamento desse complemento será feito à pessoa que prove ter feito aquelas despesas.

#### Cláusula 38.ª

##### Serviço de bar e refectório

1 — A matéria respeitante a esta cláusula será definida em regulamento interno a acordar entre a empresa e os sindicatos outorgantes, ficando garantido que as regalias constantes do ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, não poderão ser diminuídas.

2 — O regulamento interno entrará em vigor na mesma data que este ACT.

#### Cláusula 39.ª

##### Transporte

Têm direito a transporte gratuito nos veículos da empresa todos os trabalhadores da empresa, no activo ou reformados, os filhos ou equiparados, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino ou com direito

ao abono de família e os filhos ou equiparados enquanto forem incapacitados ou deficientes físicos ou mentais.

#### Cláusula 40.ª

##### Deslocações em serviço

1 — No caso de deslocações para fora dos concelhos onde existam estações de serviço e recolha, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito às ajudas de custo definidas no anexo II.

2 — Nas deslocações para as ilhas ou para o estrangeiro ou nas realizadas no continente, o trabalhador terá direito a um seguro de viagem no valor de quinze anos de vencimento a favor do/s beneficiário/s que indicar ou, não havendo indicação, o beneficiário será definido de acordo com as regras da sucessão legítima.

3 — Cabe à empresa garantir os transportes ou efectuar o seu pagamento.

#### Cláusula 41.ª

##### Revisão da estrutura de categorias profissionais dos quadros técnicos

A empresa obriga-se a fazer um estudo para nova estrutura de categorias profissionais dos quadros técnicos com a participação de representantes de cada um dos sindicatos outorgantes.

A entrada em vigor da nova estrutura deverá fazer-se num prazo máximo de um mês após a apresentação da respectiva proposta pela comissão encarregada de elaborar o estudo referido acima, o qual deverá estar pronto até três meses após a data da assinatura deste ACT.

#### ANEXO I

Antiguidade na empresa	Técnicos licenciados	Técnicos bacharéis	Chefes de sector		Chefes de serviço		Directores
			Licenciados	Bacharéis	Licenciados	Bacharéis	
Até um ano .....	20 950\$00	18 550\$00	28 000\$00	25 600\$00	35 900\$00	34 700\$00	45 450\$00
De um a cinco anos .....	22 750\$00	20 350\$00	30 400\$00	28 000\$00	38 600\$00	37 400\$00	47 850\$00
De cinco a dez anos .....	23 950\$00	21 550\$00	31 600\$00	29 200\$00	39 800\$00	38 600\$00	47 850\$00
De dez a quinze anos .....	25 350\$00	23 000\$00	33 750\$00	31 350\$00	39 800\$00	38 600\$00	47 850\$00
De quinze a vinte anos .....	26 800\$00	24 400\$00	33 750\$00	31 350\$00	40 700\$00	39 500\$00	47 850\$00
Mais de vinte anos .....	29 300\$00	26 950\$00	35 300\$00	32 900\$00	41 600\$00	40 400\$00	47 850\$00

Antiguidade na empresa	Subchefes de sector		Subchefes de serviço		Subdirectores
	Licenciados	Bacharéis	Licenciados	Bacharéis	
Até um ano .....	25 600\$00	23 250\$00	33 500\$00	32 300\$00	43 100\$00
De um a cinco anos .....	28 000\$00	25 600\$00	36 200\$00	35 000\$00	45 450\$00
De cinco a dez anos .....	29 200\$00	26 800\$00	37 400\$00	36 200\$00	45 450\$00
De dez a quinze anos .....	31 350\$00	28 950\$00	37 400\$00	36 200\$00	45 450\$00
De quinze a vinte anos .....	31 350\$00	28 950\$00	38 300\$00	37 100\$00	45 450\$00
Mais de vinte anos .....	32 900\$00	30 500\$00	39 200\$00	38 000\$00	45 450\$00

Nota. — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é garantido um aumento mínimo de 19 %.

#### ANEXO II

##### Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores poderão optar por uma das seguintes modalidades:

##### Modalidade I

*Portugal.* — 20 % do vencimento diário do trabalhador e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transporte e instalação em hotel (mínimo de três estrelas).

*Outras regiões do globo.* — 800\$/dia e pagamento de todas as despesas referentes a alimentação, transportes e instalação em hotel (mínimo de três estrelas).

##### Modalidade II

Pagamento de ajudas de custo iguais às praticadas no Estado para vencimentos semelhantes.

As ajudas de custo são devidas desde o dia da partida até ao da chegada, ambos inclusive.

#### ANEXO III

##### Definição de funções

##### Quadros técnicos

*Director de serviços.* — O trabalhador com formação superior que participa na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos da sua direcção de

serviços, de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver; coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas; integra as informações e os *contrôles* da área de actividade a apresentar à comissão administrativa.

*Subdirector de serviços.* — O trabalhador com formação superior que coadjuva o director de serviços.

*Chefe de serviço* (licenciado). — O trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como serviço e tem a formação de licenciado; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e *contrôles* da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de serviço* (licenciado). — O trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de serviço.

*Chefe de serviço* (bacharel). — O trabalhador que chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como serviço e exija a formação mínima de bacharel; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do serviço, fixa orientações para a sua área de responsabilidade; integra e prepara as informações e *contrôles* da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de serviço* (bacharel). — O trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de serviço.

*Chefe de sector* (licenciado). — O trabalhador que dirige a área de actividade que na estrutura da empresa seja considerada como sector e tem a formação de licenciado; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho do sector; integra as informações e os *contrôles* da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de sector* (licenciado). — O trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de sector.

*Chefe de sector* (bacharel). — O trabalhador que dirige a área de actividade que, na estrutura da empresa, seja considerada como sector e exija a formação mínima de bacharel; estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que

lhe forem fixados, o trabalho do sector; integra as informações e os *contrôles* da sua área de actividades a apresentar à hierarquia de que depende.

*Subchefe de sector* (bacharel). — O trabalhador que coadjuva o respectivo chefe de sector.

*Técnico* (licenciado). — O trabalhador, com a formação de licenciado, que desempenha funções de acordo com esse grau de formação e não tem funções de chefia.

*Técnico* (bacharel). — O trabalhador, com a formação mínima de bacharel, que desempenha funções que exijam esse grau de formação e não tem funções de chefia.

#### ANEXO IV

##### Quadros superiores

###### Nível 1:

Director de serviços;  
Subdirector de serviços;  
Chefe de serviço;  
Subchefe de serviço;  
Chefe de sector;  
Subchefe de sector;  
Técnico.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Economistas:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)  
José António Freire da Fonseca.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:  
Manuel Oliveira Pavão.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa:  
António Manuel Monteiro Leitão.

Depositado em 11 de Dezembro de 1979, a fl. 43 do livro n.º 2, com o n.º 225/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCTV entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Vidro e outros — Alteração salarial e outras**

O CCTV para a indústria de cerâmica (barro branco) celebrado entre a Associação Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro (ex-Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares) e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1976, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1978.

**Revisão das tabelas de remunerações mínimas e clausulado com expressão pecuniária**

**Cláusula 2.ª**

(Vigência)

3 — As tabelas de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1979.

**Cláusula 33.ª**

(Trabalho por turnos)

3 — O regime de trabalho em três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 27,7 % do valor da retribuição fixada para o grupo 8.

O regime de trabalho em dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 15,3 % do mesmo valor.

§ único. O regime de trabalho de horário fixo com folga alternada e rotativa confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal igual a 15,3 % do mesmo valor.

10 — As empresas que sirvam refeições aos trabalhadores com horário normal obrigam-se a servir ao mesmo preço uma refeição fria aos trabalhadores de turnos, bem como aos de horário fixo com folga alternada.

**Cláusula 35.ª**

(Remuneração do trabalho extraordinário)

3 — Para os trabalhadores de transportes o acréscimo de remuneração devido pelo trabalho extraordinário será de 50 %, até ao limite de duzentas horas em cada ano civil.

Excedido este limite o acréscimo será de 150 %.

**Cláusula 64.ª**

(Grandes deslocações)

10 — a) Os trabalhadores deslocados terão direito a 80\$ por cada dia de deslocação.

b) No caso de os trabalhadores deslocados não poderem vir a suas casas nos fins-de-semana por impossibilidade de transporte, aqueles terão direito a 160\$

diários nos sábados, domingos e feriados em que tal circunstância aconteça.

**Cláusula 64.ª—A**

1 — Os trabalhadores de transportes terão direito ao pagamento das refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho ou fora das horas referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula pelos valores seguintes:

Pequeno-almoço .....	30\$00
Almoço .....	120\$00
Jantar .....	120\$00
Ceia .....	120\$00
Dormida e pequeno-almoço .....	400\$00
Diária .....	640\$00

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o trabalho antes das 7 horas.

4 — Considera-se que o trabalhador tem direito a ceia quando estiver ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o trabalho extraordinário para refeição, esse tempo, até ao limite de uma hora, ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, em serviço, que serão pagas mediante apresentação de factura.

**Cláusula 81.ª**

(Eliminar.)

**ANEXO I**

**Empregados de garagens**

*Chefe de movimento.* — É o trabalhador que tem por função a orientação do movimento da frota de transportes da empresa, da sua conservação e a disciplina imediata dos trabalhadores adstritos à mesma.

**Condições específicas dos trabalhadores gráficos**

**1 — Definição de funções**

*Fotógrafo.* — Fotografia ilustrações ou textos para obter películas opacas ou transparentes, podendo utilizar tramados. Pode, ainda, efectuar trabalhos de retoque.

*Impressor.* — Monta os quadros na máquina, efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador, e afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

*Transportador.* — Prepara os quadros (forrar, desengordurar, sensibilizar) para posteriormente receber

os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados.

## 2 — Carreira profissional

1 — As promoções às categorias ou classes imediatas processam-se automaticamente desde que os trabalhadores completem os seguintes períodos:

### A) Fotógrafo:

- a) Quatro anos de aprendizagem;
- b) Três anos de auxiliar;
- c) Um ano de estagiário.

### B) Impressor e transportador:

- a) Quatro anos de aprendizagem;
- b) Um ano de auxiliar;
- c) Um ano de estagiário.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham completado os anos de profissão previstos neste CCTV serão promovidos às categorias e anuidades correspondentes.

## 3 — Quadro de densidades

a) Haverá, no mínimo, em cada especialidade, um trabalhador com a categoria mínima de oficial.

b) O número de trabalhadores com as categorias de estagiário, auxiliar e aprendiz não poderá ser superior ao dobro de oficiais existentes. No entanto, o número de estagiários, auxiliares e aprendizes poderá atingir sempre um mínimo de três, independentemente do número de oficiais existentes.

### Condições específicas dos metalúrgicos

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que nos armazéns de metalurgia regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

*Chefia.* — Os profissionais com funções de chefia receberão um acréscimo de, pelo menos 10 %, sobre a remuneração devida ao profissional mais qualificado sob a sua orientação.

*Chefe de equipa.* — Este trabalhador está inserido no grupo salarial 6, sendo a sua remuneração acrescida de 5 % sobre a remuneração devida ao profissional mais qualificado sob a sua orientação, em virtude de não existir nas profissões metalúrgicas a categoria profissional de encarregado-ajudante.

As proporções mínimas devem basear-se, no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o quadro de densidades em vigor para o sector.

### Condições específicas dos cerâmicos

Aorescentar:

15:

a) Os pintores de 1.ª que à data da entrada em vigor desta tabela salarial executarem as tarefas inerentes à categoria de pintor altamente especializado de porcelana serão reclassificados a partir dessa data (1 de Junho de 1979) nessa categoria.

b) Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da tabela salarial (1 de Junho de 1979) executem as tarefas inerentes a pintor altamente especializado de

painéis serão reclassificados a partir dessa data nesta categoria, independentemente de possuírem ou não as habilitações mínimas exigidas.

## Cerâmicos (CE)

### Definição de categorias

*Pintor altamente especializado de porcelana.* — O trabalhador que, compondo ou não com sentido artístico, desenha e pinta a pincel em porcelana e com o mínimo de dez anos na profissão de pintor, ou com oito anos, desde que preencha os requisitos do n.º 4 das condições específicas dos trabalhadores cerâmicos.

*Pintor altamente especializado de painéis.* — O trabalhador que compõe desenha e pinta a pincel toda uma série de composições figurativas ou de outra natureza de estrutura artística inseridas num painel de azulejos.

Este profissional terá de possuir como habilitações mínimas o curso de cerâmica decorativa das escolas técnicas ou equivalentes.

## ANEXO II

### Enquadramento e tabelas salariais

(Só são referidas as alterações ao enquadramento e as novas categorias)

Grupo 03 (36 000\$).

Grupo 02 (31 000\$).

Grupo 01 (27 000\$).

Grupo 0 (24 000\$).

Grupo 1 (18 500\$).

Grupo 2 (16 000\$):

Modelador-criador (CE).

Pintor-criador (CE).

Assistente operacional (TD).

Desenhador projectista (TD).

Maquetista arte finalista (TD).

Grupo 3 (14 500\$).

Grupo 4 (13 650\$):

Encarregado geral (Met.).

Grupo 5 (13 000\$).

Grupo 6 (1):

Chefe de equipa (Met.).

Chefe de movimento (Gar.).

Grupo 7 (11 700\$):

Controlador de produção (CE).

Gravador de 1.ª (CE).

Modelador de 1.ª (CE).

Oleiro de lambagem de sanitários (CE).

Operador de laboratório (CE).

Planificador (CE).

Verificador de qualidade (CE).

Pintor altamente especializado de porcelana (CE).

Pintor altamente especializado de painéis (CE).

Carpinteiro de limpos de 1.ª (CC).

Electricista com mais de dois anos (EL).

Enfermeiro (Enf.).

Analista físico-químico de 2.<sup>a</sup> (Qui.)  
 Motorista de pesados (Rod.).  
 Desenhador com mais de três e menos de seis anos (TD).  
 Medidor orçamentista com mais de três e menos de seis anos (TD).  
 Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Fiel de armazém (Met.).  
 Polidor de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Traçador-marcador de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Bate-chapas de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Canalizador de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Rectificador mecânico de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.<sup>a</sup> (Met.).  
 Fotógrafo (Gráf.).

**Grupo 7 (11 250\$):**

Vidrador de louça sanitária (CE).  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup> (CC).  
 Trolha de acabamentos de 1.<sup>a</sup> (CC).  
 Pintor de 1.<sup>a</sup> (CC).  
 Ladrilhador ou azulejador de 1.<sup>a</sup> (CC).  
 Estucador de 1.<sup>a</sup> (CC).  
 Controlador até ao 2.<sup>o</sup> ano (CC).  
 Encarregado de 2.<sup>a</sup> (CC).  
 Arvorado ou seguidor (CC).  
 Montador de refractários de 1.<sup>a</sup> (CC).

**Grupo 8 (10 800\$):**

Ajudante de oleiro de sanitários (CE).  
 Apontador de 1.<sup>a</sup> (CE).

**Grupo 9 (10 350\$):**

Apontador de 2.<sup>a</sup> (CE).  
 Montador de refractários de 2.<sup>a</sup> (CC).  
 Impressor (Gráf.).  
 Transportador (Gráf.).  
 Eliminar: pré-oficial do 3.<sup>o</sup> ano (EL) e apontador (CE).

**Grupo 10 (9900\$):**

Fotógrafo estagiário (Gráf.).

**Grupo 11 (9450\$):**

Fotógrafo auxiliar do 3.<sup>o</sup> ano (Gráf.).

**Grupo 12 (8500\$):**

Transportador estagiário (Gráf.).  
 Impressor estagiário (Gráf.).

**Grupo 13 (7700\$):**

Fotógrafo auxiliar do 2.<sup>o</sup> ano (Gráf.).

**Grupo 14 (7200\$):**

Fotógrafo auxiliar do 1.<sup>o</sup> ano (Gráf.).  
 Impressor auxiliar (Gráf.).  
 Transportador auxiliar (Gráf.).

**Grupo 15 (6700\$):**

Aprendiz (fotógrafo, transportador ou impressor) do 4.<sup>o</sup> ano (Gráf.).

**Grupo 16 (6100\$):**

Aprendiz do 3.<sup>o</sup> ano (Gráf.).

**Grupo 17 (5500\$):**

Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (Gráf.).

**Grupo 18 (4800\$):**

Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (Gráf.).

(1)	Encarregado			Encarregado ajudante			Chefe de equipa Até 7 trabalhadores
	0 a 20	20 a 50	Mais de 50	0 a 20	20 a 50	Mais de 50	
11 700\$00	12 870\$00	12 987\$00	13 104\$00	12 285\$00	12 343\$50	12 402\$00	11 992\$50
11 250\$00	12 375\$00	12 487\$50	12 600\$00	11 812\$50	11 869\$00	11 925\$00	11 531\$00
10 800\$00	11 880\$00	11 988\$00	12 096\$00	11 340\$00	11 394\$00	11 448\$00	11 070\$00
10 350\$00	11 385\$00	11 488\$50	11 592\$00	10 867\$50	10 919\$00	10 971\$00	10 609\$00
9 900\$00	10 890\$00	10 989\$00	11 088\$00	10 395\$00	10 444\$50	10 494\$00	10 147\$50
9 450\$00	10 395\$00	10 489\$50	10 584\$00	9 922\$50	9 670\$00	10 017\$00	9 686\$00

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pela Comissão Negociadora Sindical:

(Assinatura ilegível.)

Lista dos sindicatos outorgantes:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

José António Banheiro da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Metalurgia e Metalomecânica e Minas de Portugal:

Munuel Zacarias Marquês.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Domingos Baião Pires.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráficos e Cartonagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazéns:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Cívicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Sul:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. 43 do livro n.º 2, com o n.º 226/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte — Alteração salarial e outras**

### **Cláusula 1.ª**

#### **(Área e âmbito)**

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

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;

Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu;

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

Associação dos Comerciantes de Lamego;

Associação Comercial e Industrial de Coimbra;

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

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

Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;

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

### **Cláusula 2.ª**

#### **(Vigência)**

1 — As presentes alterações entram em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a duração prevista na lei, produzindo a tabela salarial efeitos a partir de 1 de Setembro de 1979.

2 — O subsídio de férias, vencido em 1 de Janeiro de 1979, será pago de acordo com as presentes tabelas salariais.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que à data da publicação tenham cessado o seu contrato de trabalho.

### **Cláusula 3.ª**

#### **(Denúncia do contrato)**

1 — .....

2 — .....

### **Cláusula 28.ª**

#### **(Retribuições mínimas)**

1 — .....

2 — .....

### **Cláusula 30.ª**

#### **(Remuneração do trabalho extraordinário)**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

### **Cláusula 34.ª**

#### **(Subsídio de Natal)**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....



## ANEXO II

### Tabelas salariais

Encarregado geral (RM) .....	12 500\$00
Encarregado de secção (RM) .....	12 000\$00
Encarregado (Our.) .....	12 000\$00
Ourives oficial principal (Our.) .....	11 600\$00
Afinador de máquinas (RM) .....	11 600\$00
Afinador de relógios (RM) .....	11 600\$00
Ourives oficial de 1.ª classe (Our.) .....	11 000\$00
Ourives oficial de 2.ª classe (Our.) .....	10 100\$00
Ourives oficial de 3.ª classe (Our.) .....	8 800\$00
Montador de relógios de 1.ª classe (RM) .....	11 000\$00
Montador de relógios de 2.ª classe (RM) .....	10 100\$00
Apontador e monitor (RM) .....	8 700\$00
Pré-oficial (Our.) e (RM) .....	7 200\$00
Aprendiz do 4.º ano (Our.) e (RM) .....	5 100\$00
Aprendiz do 3.º ano (Our.) e (RM) .....	4 350\$00
Aprendiz do 2.º ano (Our.) e (RM) .....	3 600\$00
Aprendiz do 1.º ano (Our.) e (RM) .....	3 450\$00
Especializado (Our.) e (RM) .....	7 500\$00
Praticante especializado (Our.) e (RM) ...	4 350\$00
Aprendiz especializado (Our.) e (RM) ...	3 450\$00
Indiferenciado (Our.) e (RM) .....	7 000\$00

(Our.) — Profissões da indústria de ourivesaria.

(RM) — Profissões de relojoaria/montagem.

(Our.) e (RM) — Profissões dos dois sectores.

*Nota.* — Os trabalhadores anteriormente designados como especializados de 1.ª e 2.ª classes serão reclassificados na categoria única de especializados.

## ANEXO V

3:

Encarregado geral.  
Encarregado de secção.  
Encarregado.

### 4.2 — Ourives de ouro:

Ourives joalheiro.  
Ourives gravador-joalheiro.  
Ourives filigraneiro.  
Ourives de prata.  
Afinador de máquinas.

### 5.3 — Monitor:

Ourives barbeleiro.  
Ourives enchedeiro.  
Ourives cordoeiro.

### 5.3 — Ourives polidor de prata:

Ourives dourador prateador.  
Ourives esmaltador.  
Ourives gravador manual.  
Ourives gravador mecânico.  
Ourives guilhochador.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos.

Ourives cinzelador.

Ourives caldeireiro (oficial de martelo e prata).

Ourives fundidor-moldador (em caixas).

Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas).

Ourives laminador.

Ourives estampador.

Ourives conserteiro.

Ourives operador de máquinas de lapidar metais.

Afinador de relógios.

Montador de relógios.

Apontador.

Ourives escovilleiro.

### 6.2 — Ourives polidor de ouro e joalharia:

Ourives oficial de faqueiro.

Ourives alisador e acabador de prata.

Especializado.

### 7.2 — Indiferenciado:

A — Pré-oficial.

A — Praticante especializado.

Aprendiz.

Aprendiz especializado.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*David Alexandre Ferreira.*

*(Assinatura ilegível.)*

*Cristóvão Rocha Monteiro.*

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

*David Alexandre Ferreira.*

*(Assinatura ilegível.)*

*Cristóvão Rocha Monteiro.*

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

*David Alexandre Ferreira.*

*(Assinatura ilegível.)*

*Cristóvão Rocha Monteiro.*

Pela Associação dos Comerciantes de Lamego:

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*David Alexandre Ferreira.*

*(Assinatura ilegível.)*

*Cristóvão Rocha Monteiro.*

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

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

*David Alexandre Ferreira.*

*(Assinatura ilegível.)*

*Cristóvão Rocha Monteiro.*

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

Pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoria e Oficinas Correlativos do Norte:

*João Augusto de Sousa Sorie.*

*Luís Fernando Mota das Neves.*

*Juliano Inácio Vieira Dias.*

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. 43 do livro n.º 2, com o n.º 227/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a Feder. Regional dos-Sind.  
dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência do contrato)**

1 — Este contrato colectivo de trabalho 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 Março de 1979.

3 — A duração deste contrato é de dezoito meses, com excepção da tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário, que será de doze meses, considerando-se sucessivamente renovado por períodos de noventa dias se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, até sessenta dias antes do termo de cada período de vigência.

4 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente CCT.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Revisão do contrato)**

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

4 — No caso de falta de resposta ou de acordo das partes, proceder-se-á à conciliação a efectuar pelos serviços do Ministério do Trabalho.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional — Condições gerais de admissão**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Exame médico)**

Nenhum trabalhador pode ser admitido para o quadro permanente da empresa sem ter sido aprovado

em exame médico, a expensas daquela, destinado a comprovar que possui robustez física suficiente para o desempenho do lugar.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Condições de trabalho)**

1 — No acto de admissão deverão, pelo menos, a categoria profissional, a remuneração e o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento, a que o trabalhador deverá dar o seu acordo por escrito.

2 — A admissão deverá ser participada ao sindicato no prazo de trinta dias, a contar da entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria profissional, retribuição e datas de admissão e nascimento.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Condições de preferência para o preenchimento de vagas)**

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

2 — Os trabalhadores que nos termos do n.º 1 se julgarem injustamente preteridos, nos trinta dias subsequentes levarão o caso à apreciação do Ministério do Trabalho, por intermédio do sindicato, depois de o terem feito junto da entidade patronal e comissão de delegados sindicais ou delegado sindical, se estes não tiverem satisfeito a sua reclamação no prazo de quinze dias.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(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 começo do período da admissão provisória.

2 — O período experimental poderá, porém, ser prolongado até sessenta dias, através de acordo escrito, quando se trate de profissionais dos níveis I, II e III e ainda de secretário(a) de direcção e profissionais técnicos de vendas.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**(Antiguidade)**

1 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, deverá con-

tar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira."

2 — Sem prejuízo de se observar o que for estipulado por acordo escrito entre as duas partes, aos trabalhadores readmitidos será contado, como tempo de serviço, todo o período ou períodos de serviço que tenham prestado à empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Registo de desempregados)

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (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 respectivo, no prazo de oito dias.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço após o regresso daquele que substituiu, 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 do início do primeiro contrato a prazo.

3 — A categoria e a retribuição 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 11.<sup>a</sup>

##### (Condições específicas de admissão)

As condições específicas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I — Trabalhadores de escritório:

1 — Idade mínima de admissão — 16 anos.

2 — Habilitações mínimas — curso geral do comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes.

3 — As habilitações não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas. Neste último caso, o trabalhador deverá apresentar documento comprovativo e passado pela entidade patronal ou sindicato respectivo.

II — Trabalhadores contínuos, porteiros e similares:  
Idade mínima de admissão — 14 anos para paquetes, 18 anos para contínuos e trabalhadores de limpeza e 21 anos para as restantes categorias.

III — Trabalhadores cobradores:

1 — Idade mínima de admissão — 21 anos.

2 — Habilitações — as mínimas legais.

IV — Trabalhadores telefonistas:

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.

2 — Habilitações — as mínimas legais.

V — Trabalhadores técnicos de vendas:

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.

2 — Habilitações — as mínimas legais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que exerçam, nas categorias constantes do anexo I.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Reclamação de classificação)

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Acesso automático)

As condições de promoção e acesso para as diferentes profissões são as seguintes:

I — Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os terceiros e segundos-escriturários, logo que completem três anos na respectiva categoria, passarão à classe imediata;

c) Os perfuradores-verificadores mecanográficos e os operadores de máquinas de contabilidade, logo que completem três anos na categoria, serão equiparados a primeiros-escriturários para efeitos de vencimento.

II — Trabalhadores contínuos, porteiros e profissões similares:

a) Os trabalhadores deste grupo, logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório logo que ocorra vaga;

b) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Dotações mínimas)

Trabalhadores de escritório :

a) É obrigatória a existência de um director de serviços ou chefe de escritório nos escritórios em que haja mais de vinte e cinco profissionais;

b) É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de um chefe de serviços, de departamento ou de divisão, desde que haja um mínimo de dez profissionais de escritório;

c) O número de chefes de secção na empresa nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório. É, no entanto, obrigatória a existência de um chefe de secção, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação, desde que haja um mínimo de cinco profissionais de escritório.

#### Cláusula 16.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 ou sindicatos representativos dos trabalhadores.

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 quarenta e cinco dias, 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 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 mapas 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 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.

#### Cláusula 17.ª

##### (Cobrança da quotização sindical)

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

2 — Para que produza efeitos 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 ao sindicato e à empresa respectivos.

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.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 envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos trabalhadores que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame com um mínimo de aproveitamento;

d) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;

e) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organizações 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 e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;

j) Permitir afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos trabalhadores da empresa;

l) Segurar todos os trabalhadores de modo que em caso de acidente de trabalho sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se efectivamente estivessem ao serviço. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho nas deslocações de ida e regresso ao serviço da empresa;

m) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador e respectivo motivo;

n) Divulgar elementos do processo individual, quando o trabalhador o solicite;

o) Facultar ao trabalhador a quem temporariamente o médico o determinar o exercício de serviços moderados, sem prejuízo de retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 19.ª

##### (Deveres do trabalhador)

1 — 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 da produtividade da empresa;

f) Cumprir as ordens que legitimamente lhe 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 ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

#### Cláusula 20.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 21.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 prestações de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, 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, 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 fixada na cláusula 59.ª

#### Cláusula 21.ª

##### (Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato, sempre que houver alteração ao seu local de trabalho resultante da mudança de estabelecimento ou de prestação de 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 indemnizará os prejuízos que daí lhe advenham.

A referida transferência será comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo no prazo de oito dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve)

É garantido aos trabalhadores o direito à greve.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais distribuídas por cinco dias, salvaguardando-se possíveis horários de menor duração, já em prática, devendo observar-se um intervalo que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas para a refeição, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O horário de trabalho será fixado por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, do qual será dado conhecimento aos respectivos sindicatos.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (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 havendo o perigo sério de deterioração dos produtos ou em casos de força maior, nomeadamente para fazer face a acréscimos anormais de trabalho.

3 — 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 25.<sup>a</sup>

##### (Limites de trabalho extraordinário)

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que duas horas de trabalho extraordinário por dia, até ao máximo de duzentas e quarenta horas por ano, salvo as excepções previstas na lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição nor-

mal 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 prevejam no mínimo duas horas de trabalho extraordinário, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere a cláusula 28.<sup>a</sup>

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 27.<sup>a</sup>

##### (Registo de trabalho extraordinário)

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (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 terá direito durante o dia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalho prestado aos domingos, feriados e dias de descanso complementar)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso (semanal e complementar) e feriados será pago pelo dobro da retribuição normal.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Isenção do horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias constantes dos grupos I, II, III e técnicos de vendas e para trabalhadores que já tenham isenção à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — A apresentação do pedido de isenção de 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 da prévia concordância do trabalhador, devendo ser dado conhecimento ao respectivo sindicato.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 31.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 figuram 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.

4 — A todos os vendedores deverá ser atribuída uma remuneração certa mínima mensal nunca inferior à constante do anexo II, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

5 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 30 do mês seguinte àquele em que foram promovidas.

6 — Aos vendedores não pode ser alterada a área de trabalho nem mudado o tipo de clientela sem prévio acordo do trabalhador, desde que a definição da área ou do tipo de clientela conste de contrato de trabalho por ele celebrado com a entidade patronal.

7 — Sempre que a entidade patronal proceder às alterações atrás referidas sem prévio acordo do trabalhador, ficará obrigada a garantir, nos seis meses subsequentes à alteração, uma retribuição nunca inferior à média dos doze meses anteriores, cessando esta obrigação logo que esses valores sejam alcançados na nova área.

8 — a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 500\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático.

b) Na entrada em vigor da presente convenção, os trabalhadores com direito a diuturnidades e desde que tenham três ou mais anos de antiguidade em categoria ou classe sem acesso automático vencem a primeira diuturnidade.

c) As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva.

d) Para os trabalhadores que já vencem diuturnidades à data da publicação desta convenção, serão as mesmas integradas na retribuição mensal efectiva auferida na referida data.

e) Os trabalhadores referidos na alínea anterior, após a data da entrada em vigor desta convenção, serão abrangidos pelas condições previstas nas alíneas a), b) e c).

#### Cláusula 32.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 quatro meses consecutivos ou cinco meses intercalados, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço dentro do mesmo ano civil.

#### Cláusula 33.ª

##### (Cálculo de retribuição horária e diária)

Para efeito do disposto neste contrato, considera-se:

a) Retribuição diária — o valor determinado segundo

$$\text{a fórmula } RD = \frac{RM}{30} ;$$

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 34.ª

##### (13.º mês)

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

2 — No ano de 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.\*

##### (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 .....	35\$00
Almoço .....	150\$00
Jantar .....	150\$00
Ceia .....	75\$00
Dormida — contra a apresentação de documentos.	

3 — O direito ao almoço só é conferido em caso de deslocações para além de 20 km do local de trabalho.

4 — O direito ao pequeno-almoço, jantar e ceia é conferido aos trabalhadores que prestem serviço fora do horário normal para que forem contratados ou que se encontrem em viagem.

5 — Para a realização das despesas mencionadas em 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 500\$.

#### Cláusula 36.\*

##### (Utilização do veículo pelo trabalhador)

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

2 — Sempre que ao serviço da entidade patronal o trabalhador utilize, por mútuo acordo das partes, o seu próprio veículo, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço em vigor do litro de gasolina super, suportando ainda neste caso a entidade patronal as despesas do seguro contra todos os riscos, incluindo a responsabilidade ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que relacionados com a sua actividade profissional na empresa.

3 — Quando o trabalhador se deslocar em veículo de propriedade da empresa, esta efectuará um seguro de responsabilidade civil limitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente, desde que relacionados com a sua actividade profissional na empresa.

4 — A todos os trabalhadores que habitualmente se desloquem em viagem, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, de valor a

acordar entre a entidade patronal e o trabalhador, válido durante o período de deslocação e estada, a favor de quem o trabalhador designe.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 37.\*

##### (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 — Desde que haja necessidade imperiosa por parte da empresa, poderá ser estabelecido o descanso complementar à segunda-feira.

#### Cláusula 38.\*

##### (Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

#### Cláusula 39.\*

##### (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 de férias.

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

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

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.<sup>a</sup>**

##### **(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 31 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.<sup>a</sup>**

##### **(Interrupção de férias)**

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovado 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.

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 presunção de que gozaria as férias na época fixada.

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

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **(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 pretendam gozar noutra parte do território nacional ou no estrangeiro.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **(Férias e serviço militar)**

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar gozará as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa.

2 — Se o trabalhador não puder avisar a entidade patronal 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.<sup>a</sup>**

##### **(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.<sup>a</sup>**

##### **(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 39.<sup>a</sup>

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

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **(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.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **(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 efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pres-

suponham efectiva prestação de trabalho, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (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 adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos diários, desde que não excedam noventa minutos por mês.

4 — No caso de a 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 49.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato podem faltar ao trabalho sem qualquer prejuízo 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 do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, 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, 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 do 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 socorros urgentes, no caso de doença súbita ou grave, a membros do seu agregado familiar;

i) Pelo tempo indispensável ao desempenho de funções sindicais, de previdência, Inatêl e na qualidade de delegado sindical e de membro da comissão de trabalhadores;

j) Sempre que as faltas sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

l) Quando as faltas resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação ou

situação extraordinária semelhante impeditiva da 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 bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente e para descanso posterior que se justifique.

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

a) Sempre que as faltas previstas na alínea i) desta cláusula ultrapassem os limites previstos nas cláusulas 76.<sup>a</sup>, e 79.<sup>a</sup>, determinam apenas perda de retribuição.

3 — No caso da alínea c) 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.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (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 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (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 pressupõem 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 detenção 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.

## CAPÍTULO VIII

### 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.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual poderão constar os efeitos acordados, os quais não poderão contrariar as leis gerais de 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 de 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 a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 55.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 das 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 intercaladas;

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 56.ª

##### (Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito a 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 do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento de 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 57.ª

##### (Processo disciplinar)

1 — A entidade patronal tem o 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 daquela.

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 58.ª

##### (Tramitação do processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples ou registada, 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 entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, 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 à 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 em que foi notificado;

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 poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, desde que exista, o qual deve ser dado no prazo de dois dias úteis, contados a partir da apresentação da cópia do processo.

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 do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário àquele,

o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último 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.

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.

8 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa, que venha a mostrar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal, fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além da indemnização prevista na cláusula 59.ª

#### Cláusula 59.ª

##### (Consequência do despedimento sem justa causa)

Da decisão tomada em processo disciplinar previsto na cláusula anterior caberá recurso para o tribunal competente e, no caso de sentença favorável ao trabalhador, a entidade patronal é obrigada a pagar-lhe as retribuições desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão final, podendo o trabalhador optar entre o direito à sua reintegração na empresa ou o de receber uma compensação de dois meses por cada ano ou fracção de serviço, no mínimo de quatro meses.

#### Cláusula 60.ª

##### (Sanções abusivas)

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

c) Se terem 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 actividade de natureza sindical há menos de cinco anos, contados nos termos da alínea anterior;

e) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

f) Se recusarem, nos termos deste OCT, 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 colegas;

h) Haverem reclamado legitimamente a quem de direito contra as condições de trabalho existentes na empresa;

i) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar uma sanção abusiva nos termos das alíneas referidas nesta cláusula, a indemnização por despedimento será elevada ao dobro da fixada na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Transmissão ou fusão da empresa)

Em caso de transmissão ou fusão de empresas, será aplicada a legislação em vigor.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (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.<sup>a</sup>

##### (Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que ele cessa, 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 IX

#### Trabalho de mulheres

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (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 três 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 da Previdência, excepto na parte que exceder o adiantamento recebido;

c) Duas horas por dia, seguidas ou interpoladas, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, até ao limite de oito meses após o parto;

d) Irem 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 subsídio de férias e de Natal.

2 — 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.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadora com responsabilidades familiares)

1 — As 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 X

#### Trabalho de menores

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Direito 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 — Os menores não podem trabalhar para além das 20 horas.

4 — 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 XI**

### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

#### **Cláusula 67.ª**

**(Casos de redução de capacidade de trabalho)**

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

2 — Ainda em casos de diminuição substancial do rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de outros acidentes, a entidade patronal diligenciará no sentido de reconverter o trabalhador para outra profissão, podendo haver lugar a diminuição da retribuição.

## **CAPÍTULO XII**

### **Regalias sociais**

#### **Cláusula 68.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.

#### **Cláusula 69.ª**

**(Complemento do subsídio da 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 do subsídio, durante vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 70.ª**

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos 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 entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências das condições de higiene e segurança no trabalho.

4 — Sempre que os trabalhadores ou os sindicatos requeiram 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 XIV**

### **Exercício da actividade sindical**

#### **SECÇÃO I**

#### **Cláusula 71.ª**

**(Princípio geral)**

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 72.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 73.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 74.<sup>a</sup>**

##### **(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 efectuá-las.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **(Informação)**

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

#### **SECÇÃO II**

##### **Dirigentes sindicais**

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **(Princípios gerais)**

Os membros da direcção das associações 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.

#### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

##### **(Transferências)**

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

#### **Cláusula 78.<sup>a</sup>**

##### **(Identificação)**

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

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **(Faltas)**

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

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, e se for delegado da comissão intersindical, de

oito horas por mês, a utilizar no decurso do ano civil, de acordo com as conveniências da sua actividade e mantendo o direito à retribuição.

3 — 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.

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

#### **CAPÍTULO XV**

##### **Questões gerais e transitórias**

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **(Manutenção de regalias anteriores)**

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 suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCT, sendo este considerado como globalmente mais favorável.

#### **CAPÍTULO XVI**

##### **Comissões paritárias**

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

##### **(Comissão paritária)**

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

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, 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 mínima de trinta dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

#### **ANEXO I**

##### **Definição de funções**

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam 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 a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que 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 introduzir 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.

**Apontador.** — É o trabalhador que, para além da totalidade ou parte das tarefas descritas para a categoria de escriturário, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

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

**Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

**Cobrador.** — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços

externos, que efectua serviços análogos relacionados com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Contabilista/técnico de contas.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

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

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outro meios com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

**Director de serviços ou chefe de escritório.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

**Escriturário.** — É o profissional 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 e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara 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 despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, e efectua registos de pessoal ou 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 informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário.* — É o trabalhador que coadjuva o escritório e se prepara para essa função.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registo 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.

*Inspector de vendas.* — É o profissional que inspeciona os serviços dos vendedores, prospectores de vendas, demonstradores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, ausculta o mercado, programas cumpridos, podendo às vezes aceitar encomendas.

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

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutores, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento 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.

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

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

*Programador.* — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir. Prepara os ordigramas 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 forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

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

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

*Recepcionista.* — O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Secretário de direcção.* — O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

*Subchefe de secção.* — O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

**Telefonista.** — O trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas exclusivamente.

**Tesoureiro.** — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritório 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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Trabalhadora de limpeza.** — A trabalhadora cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**Vendedor.** — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

## ANEXO II

Tabela das remunerações certas mínimas

Nível	Categorias	Remunerações mínimas
I	Chefe de escritório ..... Director de serviços .....	14 000\$00
II	Analista de sistemas ..... Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Contabilista e tesoureiro .....	13 000\$00
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	12 150\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário/a de direcção ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Subchefe de secção ..... Inspector de vendas .....	11 350\$00
V	Caixa ..... Escriturário de 1.ª ..... Perfurador-verificador com mais de três anos ..... Operador mecanográfico ..... Vendedor (a) ..... Promotor de vendas ..... Prospector de vendas ..... Operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos .....	10 750\$00

Nível	Categorias	Remunerações mínimas
VI	Operador de máquinas de contabilidade com menos de três anos ..... Apontador ..... Cobrador ..... Escriturário de 2.ª ..... Recepcionista ..... Perfurador-verificador com menos de três anos .....	9 850\$00
VII	Vendedor (b) ..... Escriturário de 3.ª ..... Telefonista .....	9 500\$00
VIII	Contínuo (maior de 21 anos) ..... Guarda ..... Porteiro .....	8 750\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	8 000\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Contínuo (menor de 21 anos) ..... Trabalhador de limpeza .....	7 250\$00
XI	Paquete (16-17 anos) .....	5 500\$00
XII	Paquete (14-15 anos) .....	4 750\$00

(a) Aos vendedores que não aufram comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima referida.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 750\$ de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 500\$ mensais de abono para falhas.

## ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação  
conforme o anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78

1 — Quadros superiores:

Chefe de escritório.  
Director de serviços.  
Analista de sistemas.  
Chefe de departamento.  
Chefe de divisão.  
Chefe de serviços.  
Contabilista.  
Tesoureiro.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção.  
Guarda-livros.  
Programador.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Secretário(a) de direcção.  
Estenodactilógrafo(a) em línguas estrangeiras.  
Subchefe de secção.  
Inspector de vendas.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.  
Escriturário.  
Operador mecanográfico.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Perfurador-verificador mecanográfico.  
Recepcionista.  
Apontador.

5.2 — Comércio:

Vendedor.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador.  
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Guarda.  
Ponteiro.  
Trabalhadora de limpeza.

Estágio e aprendizagem

A.1 — Praticantes administrativos:

Dactilógrafo.  
Estagiário.  
Paquete.

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

*António B. D. Balão.*

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

*António B. D. Balão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*Maria Gabriela Costa Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

*António B. D. Balão.*

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

*Mário Ferreira Russo.*

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. 43 do livro n.º 2, com o n.º 228/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates  
e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul —  
Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e alteração**

3 — A presente tabela e cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período máximo de doze meses a partir da data referida no n.º 4.

4 — A tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos desde 15 de Outubro de 1979.

5 — As diferenças de retribuição a pagar retroactivamente abrangerão todas as remunerações com periodicidade anual.

6 — As diferenças de retribuição retroactivas deverão ser pagas até 30 de Novembro de 1979.

**Cláusula 17.ª**

**Subsídio de Natal**

2 — Fará parte do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 25.ª, e ainda a média mensal em dinheiro (excluído o subsídio de férias) do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 42\$50 diários, e sempre que recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos doze meses, excepto quanto ao subsídio de Natal do corrente ano, em que a dita média incidirá sobre os meses decorridos desde 15 de Outubro de 1979.

**Cláusula 19.ª**

**Refeitórios e subsídios de alimentação**

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio, em dinheiro, de 42\$50, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador que tenha direito à refeição, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores abrangidos por este Sindicato, de acordo com o n.º 3,

o subsídio diário de 42\$50, para efeitos de alimentação.

**Cláusula 27.ª**

**Período de férias**

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 25.ª, e ainda a média mensal em dinheiro (excluído o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação recebido pelos trabalhadores no montante de 42\$50 e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos doze meses, excepto no corrente ano em que incidirá sobre os meses decorridos desde 15 de Outubro de 1979.

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

**Tabela I**

**A — Serviços de fabrico:**

Mestre ou técnico (bolachas) ...	15 200\$00
Encarregado (chocolates) .....	14 600\$00
Ajudante de mestre ou técnico	14 100\$00
Ajudante de encarregado .....	13 500\$00
Oficial de 1.ª .....	12 400\$00
Oficial de 2.ª .....	11 750\$00
Auxiliar .....	9 900\$00

**B — Serviços complementares:**

Encarregada .....	10 700\$00
Ajudante de encarregada .....	10 330\$00
Operária de 1.ª .....	9 500\$00
Operária de 2.ª .....	8 950\$00

**Tabela II**

**A — Serviços de fabrico:**

Mestre ou técnico (bolachas) ...	14 550\$00
Encarregado (chocolates) .....	14 000\$00
Ajudante de mestre ou técnico	13 530\$00
Ajudante de encarregado .....	12 950\$00
Oficial de 1.ª .....	11 900\$00
Oficial de 2.ª .....	11 280\$00
Auxiliar .....	9 500\$00

B -- Serviços complementares:

Encarregada .....	10 270\$00
Ajudante de encarregada .....	9 930\$00
Operária de 1.ª .....	9 120\$00
Operária de 2.ª .....	8 600\$00

A tabela II aplica-se às empresas com menos de 40 000 contos de facturação anual.

Lisboa, 30 de Outubro de 1979.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul:

António Ferreira dos Santos.

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível)

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. 44 do livro n.º 2, com o n.º 229/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Comercial da Guarda e outra e o Sind. dos Profissionais de Escritório e Comércio do Dist. da Guarda — Alteração salarial**

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data da distribuição do *Boletim de Trabalho e Emprego* em que vier publicado e é válido por dezoito meses e renovável pelo mesmo período.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária poderão ser revistas findo o período de um ano.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de índole pecuniária entrarão em vigor no dia 1 de Setembro de 1979.

4 — A denúncia deste contrato deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias, antes de terminar o período de vigência, por carta registada com aviso de recepção às restantes partes outorgantes e com a apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

5 — As partes que receberem a denúncia deverão pronunciar-se sobre a proposta de revisão ou alteração no prazo máximo de trinta dias (previsto na lei actual), podendo nesse prazo apresentar contraproposta, e as negociações prosseguirão no termos da lei.

**Cláusula 17.ª**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — O regime estabelecido no n.º 1 desta cláusula não se aplica nos dois sábados anteriores ao Natal, em que os períodos de trabalho serão de oito horas, compensando-se com o descanso obrigatório no dia 26 de Dezembro ou no dia seguinte, se este coincidir com o domingo.

**Cláusula 20.ª**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — A fórmula para o cálculo do salário hora será o seguinte:

$$SH = \frac{OM \times 12}{52 \times HS}$$

OM — Ordenado mensal; HS — Horário semanal;  
SH — Salário hora.

**Cláusula 24.ª**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de férias, proporcional aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

**Cláusula 29.ª**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — O trabalhador regressado do serviço militar é obrigado a apresentar-se ao serviço da entidade patronal no prazo de vinte dias, sob pena de perder direito ao lugar.

**Cláusula 42.ª**

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

- 1 — .....

2 — A suspensão do trabalhador sem remuneração não pode exceder cinco dias por cada falta, nem dez em cada mês, nem trinta dias em cada ano civil.

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Grupo I	Grupo II
I	Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, técnico de contas, encarregado geral e outras categorias superiores .....	12 000\$00	12 500\$00
II	Guarda-livros, programador, chefe de secção (escritório), correspondente em língua estrangeiras e secretário da direcção .....	10 400\$00	11 200\$00
III	Caixeiro-chefe de secção, chefe de compras, chefe de vendas, caixeiro encarregado, inspector de vendas, gerente comercial, encarregado de loja (supermercado e hipermercado) .....	9 700\$00	10 500\$00
IV	Primeiro-escriturário, caixa de escritório, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, operador mecanográfico de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador de máquinas auxiliares de 1.ª, primeiro-caixeiro, expositor, prospector, técnico de vendas, fiel de armazém, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, decorador, operador especializado (supermercado e hipermercado) .....	8 750\$00	9 500\$00
V	Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, perfurador-verificador de 1.ª, recepcionista de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, operador de máquinas auxiliares de 2.ª, cobrador de 1.ª, operador de telex em língua estrangeira, segundo-caixeiro, praticista, demonstrador, angariador, operador de 2.ª (supermercado), conferente .....	7 500\$00	8 000\$00
VI	Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2.ª, recepcionista de 2.ª, cobrador de 2.ª, operador de telex em língua portuguesa, estagiário operador mecanográfico, estagiário operador de máquinas de contabilidade, estagiário operador de máquinas auxiliares, telefonista de 1.ª, terceiro-caixeiro, operador de 3.ª (supermercado e hipermercado), propagandista, operador de máquinas e preparador repositor, caixa de balcão com mais de 21 anos .....	7 000\$00	7 500\$00
VII	Telefonista, recepcionista, apontador, cobrador, porteiro, contínuo, guarda, engarrafador, distribuidor, embafador rotulador e servente .....	6 500\$00	6 750\$00
VIII	Servente de limpeza (regime livre) .....	35\$/hora	35\$/hora
IX	Servente de limpeza:		
	Até 20 anos .....	4 500\$00	4 500\$00
	Mais de 20 anos .....	5 700\$00	5 700\$00
X	Estagiário de escritório, dactilógrafo, caixeiro-ajudante e caixa de balcão menores de 21 anos:		
	1.º ano .....	4 800\$00	5 200\$00
	2.º ano .....	5 200\$00	5 600\$00
	3.º ano .....	5 800\$00	6 200\$00
XI	Paquete de escritório e praticante de caixeiro:		
	1.º ano .....	2 800\$00	2 800\$00
	2.º ano .....	3 200\$00	3 400\$00
	3.º ano .....	3 600\$00	4 000\$00

Pertencem ao grupo I quer as empresas ou entidades patronais com menos de doze empregados, quer as que paguem contribuição industrial inferior a 50 000\$; ao grupo II, as restantes.

Pela Associação Comercial da Guarda:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda:

António Francisco Fernandes dos Santos.  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. 44 do livro n.º 2, com o registo n.º 230, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras  
e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial**

**Cláusula I**

**Âmbito e vigência**

1 — Este contrato obriga, por um lado, todas as empresas inscritas nas associações patronais signatárias e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.

2 — A tabela salarial constante do anexo II entra em vigor a partir de 1 de Novembro de 1979.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Encarregado .....	12 300\$00
Técnico electricista e chefe de equipa .....	11 200\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	11 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	10 300\$00
Pré-oficial do 3. <sup>o</sup> período .....	9 200\$00
Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> período .....	8 200\$00
Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> período .....	7 200\$00
Ajudante do 2. <sup>o</sup> período .....	6 400\$00
Ajudante do 1. <sup>o</sup> período .....	5 900\$00
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> período .....	4 200\$00
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> período .....	4 000\$00
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> período .....	3 800\$00

Pela Associação Comercial de Aveiro:

*Albertino de Oliveira.*

Pela Associação Comercial do Concelho de Oliveira de Azeméis:

*Albertino de Oliveira.*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Ovar e S. João da Madeira:

*Albertino de Oliveira.*

Pela Associação Comercial de Espinho:

*Albertino de Oliveira.*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão:

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

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial da Guarda:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Gouveia, Seia e Fornos de Algodres:

Pela Associação Comercial da Castanheira de Pera:

Pela Associação Comercial do Concelho do Bombarral:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Obidos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial do Concelho de Pedrógão Grande:

Pela Associação Comercial de Leiria:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Peniche:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Comercial de Pombal:

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho de Alcobça:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas do Concelho da Marinha Grande:

Pela Associação Comercial de Lamego:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

*José Luís Pascoal Soares.*

*José Manuel dos Santos Simões.*

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. n.º 44 do livro n.º 2, com o n.º 231/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Empresa de Pescas de Viana, S. A. R. L., e outras  
e o Sind. dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia do acordo**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

Este acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, o Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo e, por outro lado, as empresas, agentes de navegação e de pesca ou outras, que exerçam a sua actividade de estiva ou desestiva, em terra ou a bordo, signatárias do presente acordo.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área**

1 — As actividades profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são exercidas na área sob jurisdição da Junta Autónoma do Porto de Viana do Castelo e em todos os locais referidos no número seguinte.

2 — São locais de trabalho a bordo de navios e embarcações, os cais, docas, acostadouros, terraplenos, fundeadouros, cais do bugio, armazéns e outras zonas em que venham a executar-se operações comerciais, dentro da área sob jurisdição da Junta Autónoma do Porto de Viana do Castelo.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, produzindo as retribuições efeitos a partir de 16 de Abril de 1979, e é válido pelo período de um ano, sucessivamente prorrogado por períodos de noventa dias, se qualquer dos outorgantes o não denunciar com antecedência mínima de sessenta dias do termo de cada período por escrito, e mediante proposta de revisão do acordo.

2 — A resposta à proposta de revisão deve ser dada, por escrito, até vinte dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações de imediato.

3 — No caso de a denúncia partir das entidades empregadoras, só se considerará válida se for subscrita pela maioria das empresas abrangidas por este acordo.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto resultante da revisão deste acordo, manter-se-ão aplicáveis todas as disposições dele constantes.

**CAPÍTULO II**

**Âmbito profissional, promoções,  
categorias profissionais e carteira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

1 — Para efeitos de definição do âmbito profissional dos trabalhadores representados pelo Sindicato, consideram-se suas atribuições, e só deles, exclusivamente, os seguintes serviços:

*A bordo.* — Estiva, desestiva, arrumação, lingagem, manobra de guinchos, gruas de bordo, trabalho com empilhador bem como carregar ou descarregar sobressalentes que impliquem a utilização de gruas, peagem e despeagem de carga quando esta não for feita pela tripulação.

*Em terra.* — Carregar e descarregar mercadorias, manual ou mecanicamente, para e de navios, qualquer tipo de embarcação, camionetas e seus atrelados, contentores, paletização, arrumação e cobertura de lotes de mercadorias, lingagem e trabalho com empilhador.

*Conferentes.* — Estes trabalhadores exercerão as suas actividades indistintamente a bordo e em terra e compete-lhes conferir, medir, recepcionar, entregar, registar avarias, fazer planos de carga, pesar, colher amostras, passar guias e por qualquer forma anotar quantidades, qualidades e condições das mercadorias movimentadas nos termos dos números anteriores.

2 — As operações indicadas no número anterior referem-se a cargas sólidas ou a granel incluindo as movimentadas por mangueiras e passadeiras, manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, trânsito, reexportação e tráfegos costeiros e de cabotagem, transportadas em unidades de carga ou soitas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Promoções e categorias profissionais**

1 — As promoções às diferentes categorias profissionais e o seu exercício implicam a observância do disposto neste contrato e na regulamentação interna do Sindicato.

2 — As categorias profissionais dos trabalhadores são:

Encarregado geral;  
Encarregado;  
Estivador;  
Chefe de conferentes;  
Encarregado de conferentes;  
Conferente.



### CAPÍTULO III

#### Forma que o contrato pode revestir

- A) Princípios gerais de contratação.
- B) Contrato permanente.
- C) Contrato eventual.

##### A) Princípios gerais da contratação

###### Cláusula 6.ª

1 — A admissão de trabalhadores por parte das entidades patronais far-se-á sempre de entre os sócios do Sindicato, quer se trate de contrato sem prazo, quer através de escala.

2 — A contratação de trabalhadores sem prazo abrangerá exclusivamente encarregados gerais ou chefes de conferentes.

##### B) Contrato permanente

###### Cláusula 7.ª

###### Definição

Considera-se contrato a título permanente todo aquele que implique prestação de serviço por tempo indeterminado. Os contratos a título permanente são, para todos os efeitos legais, contratos de trabalho sem prazo.

###### Cláusula 8.ª

###### Exclusividade

1 — Os trabalhadores contratados sem prazo exercerão as tarefas exclusivamente ao serviço da entidade contratante.

2 — Os trabalhadores contratados sem prazo podem exercer as suas funções em qualquer navio ou local de trabalho onde decorrem operações a seu cargo e ser transferidos livremente de uns para outros, sempre que as necessidades de serviço o exijam.

###### Cláusula 9.ª

###### Obrigatoriedade do contrato sem prazo

1 — Os encarregados gerais ou chefes de conferentes serão obrigatoriamente dos quadros permanentes das empresas.

2 — As entidades empregadoras é reservado o direito de escolha de entre os sócios do Sindicato dos trabalhadores a que se refere o número anterior.

###### Cláusula 10.ª

###### Definição do contrato eventual

1 — Considera-se contrato eventual todo aquele que implique a prestação de serviços ajustados diariamente (contrato individual de trabalho com prazo certo), ou até à conclusão de determinada tarefa (contrato individual de trabalho com prazo incerto).

2 — Aos trabalhadores eventuais é interdito estabelecer contrato simultâneo com mais de uma empresa.

3 — Nos contratos com prazo não é permitido às entidades empregadoras o direito de escolha dos trabalhadores, que serão colocados por escala nos termos da regulamentação interna em vigor no Sindicato.

4 — Os trabalhadores recrutados para cumprimento de contratos com prazo só desempenharão os serviços ou tarefas para que foram contratados, não podendo ser transferidos para outros serviços nem mudar de um navio para outro.

### CAPÍTULO IV

#### Normas de recrutamento para prestação de trabalho eventual

A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes.

- B) Horário de contos.
- C) Recrutamento dos contos.
- D) Renovação do contrato (falas).
- E) Condições especiais.
- F) Início e termo de trabalho.

##### A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes

###### Cláusula 11.ª

###### Obrigatoriedade de recurso aos serviços de colocação do Sindicato e regulamentação

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a recrutar o pessoal eventual que lhes seja necessário para execução dos vários serviços integráveis no âmbito do presente acordo, por intermédio dos serviços de colocação do Sindicato outorgante.

2 — O recrutamento regular-se-á não só pelo disposto no presente acordo colectivo como pelas disposições sobre distribuição de pessoal que forem postas em vigor ao abrigo da legislação ou dos regulamentos sindicais.

3 — Os regulamentos sindicais a que se refere o número anterior deverão respeitar sempre os princípios enunciados no presente acordo colectivo.

###### Cláusula 12.ª

###### Local de recrutamento

O recrutamento de trabalhadores para prestação de serviços eventuais é feito junto ao cais comercial de Viana do Castelo e poderá ser deslocado para outro local em que continue garantida a cobertura do âmbito geográfico acordado.

### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

#### **Contratantes**

Podem recrutar trabalhadores abrangidos por este acordo, nos termos dos regulamentos sindicais internos:

- a) As entidades empregadoras, desde que disponham de trabalhadores abaixo indicados, mas sempre com a devida requisição;
- b) Os encarregados gerais ou chefes de conferentes em nome das entidades empregadoras.

#### **B) Horário dos contos**

### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

#### **Horário dos contos**

1 — Os serviços de recrutamento funcionarão nos dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, com os horários seguintes:

- a) Entre as 7 horas e 45 minutos e as 8 horas;
- b) Entre as 11 horas e 45 minutos e as 12 horas;
- c) O Sindicato compromete-se a arranjar pessoal para as 17 horas desde que as entidades empregadoras lhe façam a devida requisição até às 11 horas e 45 minutos.

2 — O recrutamento para sábados e domingos será feito até às 8 horas de sábado.

3 — O recrutamento para feriados será feito até às 11 horas e 45 minutos do dia anterior.

#### **C) Recrutamento dos contos**

### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

#### **Efeitos de recrutamento**

1 — No primeiro conto de segunda-feira a sexta-feira é contratado pessoal para trabalhar no primeiro período.

2 — No segundo conto de segunda-feira a sexta-feira é contratado pessoal para pegar ao serviço depois da 13 horas e para o período subsequente.

3 — Uma vez contado o pessoal no Sindicato a pedido das entidades empregadoras, ficam estas obrigadas a fazer o pagamento dos períodos requisitados. O mesmo procedimento será adoptado quanto aos prolongamentos objecto de requisição ou de fala.

#### **D) Renovação de contrato**

### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

#### **Prolongamento de trabalho**

1 — O contrato de trabalho estabelecido para ter início às 8 horas é renovável, mediante comunicação das entidades empregadoras ao Sindicato até às

16 horas, sempre que o trabalho prosseguir para além das 17 horas, devendo as entidades empregadoras informar o Sindicato do final da hora de trabalho.

2 — A comunicação de prolongamentos aos sábados, domingos e feriados será obrigatoriamente feita no acto do recrutamento para estes dias.

#### **E) Condições especiais**

### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

#### **Situações anormais**

1 — Quando se verificarem situações de incêndio, água aberta, inundações, abalroamento e encalhe ou qualquer outras situações que ponham em perigo o navio ou as mercadorias, não é obrigatória a comunicação a que se refere a cláusula anterior, não podendo os trabalhadores recusar o prosseguimento no serviço.

2 — Não é obrigatório o recrutamento dentro dos horários previstos para a execução de trabalho nas condições referidas no número anterior.

3 — Quando as entidades empregadoras indicarem o final do trabalho e este não termine por motivos imprevistos (chuva) o Sindicato compromete-se a prosseguir o trabalho, até final do mesmo.

#### **F) Início e termo do trabalho**

### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

#### **Início e local de trabalho**

1 — Os trabalhadores deverão apresentar-se no local de trabalho à hora para que foram recrutados.

2 — O início e termo efectivo do trabalho serão os mesmos em qualquer dos locais previstos neste contrato, a menos que antecipadamente tenha sido indicada outra hora para o início.

3 — O fim do trabalho dos trabalhadores eventuais coincide com o termo do respectivo período, a menos que o serviço termine antes.

## **CAPÍTULO V**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

Além dos direitos, deveres e garantias das partes, decorrentes do contrato individual de trabalho que as vincula e regulados pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho vigente, obrigam-se especificamente as entidades empregadoras e os trabalhadores representados pelo Sindicato ao disposto nas cláusulas seguintes.

## Cláusula 20.ª

### Limitações à entidade empregadora

1 — É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este retomar as suas funções depois de substituído temporariamente por outro de categoria profissional superior;
- c) Baixar a categoria profissional do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho diferente do acordado, sem o seu prévio consentimento;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou pessoa por ela indicada;
- g) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força deste contrato ou que não correspondem às suas aptidões e categorias profissionais, salvo tratando-se de situações que o presente acordo colectivo expressamente permita.

2 — A prática pela entidade empregadora de actos contrários ao disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo, agravadas nos termos do mesmo se a actuação da entidade patronal for abusiva.

## Cláusula 21.ª

### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional desempenhada;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade empregadora, por intermédio dos seus superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos correspondentes poderes de direcção, definidos neste contrato e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos das empresas, desde que conformes a este contrato e à lei;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas;
- f) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem motivo justificado e sem autorização do seu superior hierárquico;
- g) Em geral cumprir a lei e as disposições deste contrato.

## Cláusula 22.ª

### Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir e fazer cumprir integralmente as obrigações impostas por força deste contrato e a lei;
- b) Cumprir as normas legais e as determinações dos serviços competentes do Estado, designadamente em matéria de higiene e segurança no trabalho e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- c) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores abrangidos por este contrato com dignidade e justiça;
- d) Passar aos trabalhadores no momento de cessação do contrato, seja qual for o motivo deste, certificados onde conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como referências expressamente solicitadas pelos interessados;
- e) Prestar ao Sindicato e delegados sindicais as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho dos trabalhadores;
- f) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devem ser pagos por força de disposições legais;
- g) Não pôr obstáculos ao exercício da actividade sindical dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### Organização geral do trabalho

- A) Organização e definição de funções.
- B) Duração do trabalho.
- C) Descanso semanal, feriados e férias.
- D) Retribuição.

## Cláusula 23.ª

### Disposições gerais

1 — Compete às entidades empregadoras o planeamento do trabalho portuário a bordo e em terra.

2 — Aos representantes profissionais das entidades empregadoras cabe a organização e direcção do pessoal e do serviço nos locais de trabalho.

## Cláusula 24.ª

### Encarregado geral e chefe de conferentes

1 — Cada entidade empregadora que tenha a seu cargo a execução de operações que sejam atribuição dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, definidas na cláusula 4.ª, terá ao seu serviço, pelo menos, um encarregado geral ou um chefe de conferentes.

2 — Ao encarregado geral compete dirigir todas as operações de estiva e desestiva, carga e descarga, e tarefas complementares, a bordo e em terra; ao chefe de conferentes compete dirigir todas as operações de conferência a bordo e em terra.

#### Cláusula 25.ª

##### Encarregado

1 — Por cada navio, independentemente do tipo de carga movimentada, será contratado um encarregado de estivadores e outro de conferentes.

2 — Para trabalhos em terra, directamente relacionados com navios e independentemente do tipo de carga movimentada, será sempre contratado um encarregado de estivadores. Para os serviços em terra, não directamente relacionados com as operações do navio, será contratado um encarregado de estivadores desde que as operações em curso envolvam mais de dois trabalhadores.

#### Cláusula 26.ª

##### Estivador

1 — Os trabalhadores exercerão as suas funções organizados por equipas, cuja constituição será definida no anexo I do presente acordo, em atenção ao tipo de cargas a movimentar.

2 — As equipas, uma vez constituídas, não poderão ser reduzidas.

3 — A adopção de novos métodos de trabalho, a mecanização das operações ou qualquer outra razão que justifique ou recomende a constituição de novas equipas ou a revisão das composições mínimas fixadas neste acordo, deverá ser objecto de reunião prévia das partes outorgantes.

4 — Na impossibilidade de respeitar o previsto na parte final do número anterior, cabe ao Sindicato designar a composição mínima das equipas, devendo, no prazo de oito dias, ser definidas as novas equipas a utilizar por acordo das partes.

5 — São funções dos estivadores as que estão descritas na cláusula 4.ª e que não sejam tarefas específicas das outras categorias profissionais.

6 — Os estivadores deverão, ainda, desempenhar funções de guincheiro ou grueiro, gaieiro, portaló e manobrador de empilhador, cabendo a estes trabalhadores um adicional de 40\$ por cada período de trabalho, quando no exercício destas funções.

#### Cláusula 27.ª

##### Conferente

1 — As entidades empregadoras poderão atribuir aos conferentes outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições referido na cláusula 4.ª, desde que não sejam incompatíveis com a qualificação profissional dos trabalhadores e se mantenham todos os direitos consagrados neste acordo ou adquiridos pelos trabalhadores.

2 — A cada equipa de estivadores em operações de carga/descarga de cada navio corresponde um conferente.

3 — Aos serviços relacionados com recepção e entrega de cargas no cais e armazéns, medição, pesagem e colheita de amostras corresponde sempre um conferente, desde que o serviço seja efectuado com mais de dois estivadores.

#### Cláusula 28.ª

##### Falta de recrutamento de trabalhadores

Toda a entidade empregadora que executar operações do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, com recurso a trabalhadores não inscritos no Sindicato, fica obrigada ao pagamento em dobro do correspondente pessoal de escala.

#### B) Duração do trabalho

##### Cláusula 29.ª

##### Trabalho diário

1 — A duração do trabalho diário será estabelecida neste contrato em conformidade com os tempos nele fixados, não podendo prolongar-se para além das oito horas do dia seguinte.

2 — Para efeitos do que dispõe o número anterior, são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamentos de períodos;
- c) Horas de refeição.

#### Cláusula 30.ª

##### Períodos de trabalho

1 — São considerados períodos de trabalho os seguintes:

- Das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas (1.º período ou período normal);
- Das 17 às 20 horas e das 21 às 24 horas (2.º período);
- Das 0 às 3 horas e das 4 às 7 horas (3.º período).

2 — Aos sábados, o período normal de trabalho é entre as 8 horas e as 12 horas. Ao período das 13 às 17 horas e das 17 às 24 horas caberá a designação de período complementar.

3 — Aos domingos e feriados, excluindo as situações referidas no n.º 1 da cláusula 17.ª, o trabalho só é possível no período das 8 às 17 horas.

#### Cláusula 31.ª

##### Prolongamentos de período

1 — São considerados prolongamentos de período os seguintes:

- De segunda-feira a sexta-feira: das 17 às 24 horas.
- Todos os dias: das 7 às 8 horas.

2 — Os trabalhadores obrigam-se a prosseguir o trabalho sempre que este se prolongar das 7 às 8 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1 — São consideradas horas de refeição os seguintes tempos de trabalho:

Das 12 às 13 horas;  
Das 20 às 21 horas;  
Das 3 às 4 horas.

2 — As horas de refeição constituem intervalo para descanso do trabalhador, só podendo haver trabalho nessas mesmas horas a título excepcional desde que todas as operações terminem dentro do período em que se insere a hora das refeições, bem como nos casos previstos no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>, em que não haverá qualquer limitação relativamente ao prosseguimento do trabalho nos períodos seguintes.

3 — Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição, as entidades patronais facultarão aos trabalhadores o tempo para tomar uma refeição ligeira no local de trabalho.

#### C) Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo e complementar o sábado a partir das 12 horas.

2 — Os trabalhadores permanentes que prestarem trabalho ao domingo terão direito a descansar num dos três primeiros dias da semana seguinte, sem prejuízo da execução do serviço a que estiverem vinculados.

3 — A acumulação dos dias de descanso a que se refere o n.º 2 desta cláusula só é possível mediante acordo prévio estabelecido entre a entidade empregadora e o trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus (feriado móvel);  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
20 de Agosto (feriado municipal);  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;

1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Dias com limitação de horário

1 — Na véspera de Natal e véspera de Ano Novo o trabalho decorrerá até às 12 horas sem prejuízo da retribuição integral.

2 — Em caso de prolongamento, este só poderá efectuar-se até às 15 horas, cabendo-lhe a retribuição por um período normal de trabalho.

3 — O prolongamento a que se refere o número anterior é igualmente aplicável ao sábado de Aleluia.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Princípio geral das férias dos permanentes

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — O não cumprimento dos preceitos legais e convencionais relativos ao direito de férias será punido nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Férias dos permanentes

1 — Os trabalhadores permanentes terão direito a trinta dias de férias em cada ano e ao correspondente subsídio de 100 %.

2 — O estabelecimento do contrato permanente não prejudica o direito a gozar férias no próprio ano de admissão, não podendo a sua duração ser inferior àquela a que teriam direito como eventuais, nos termos do respectivo regulamento.

3 — No ano subsequente ao ano da admissão o trabalhador terá sempre direito ao período completo de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a cumprir serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação, independentemente de as gozarem.

2 — O período de férias do ano subsequente ao da apresentação depois de prestado o serviço militar não sofrerá qualquer redução em virtude daquela situação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Substituição dos permanentes durante as férias

1 — Durante o impedimento dos trabalhadores permanentes por motivo de férias, as entidades empregadoras procederão à sua substituição por trabalhadores da mesma categoria e com as mesmas condições, pelo tempo em que durar o impedimento, cabendo a este trabalhador a remuneração de trinta dias, caso ultrapasse dez dias úteis de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Princípio geral das férias dos trabalhadores eventuais

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

2 — O período máximo de férias será de trinta dias para todos os trabalhadores.

3 — No início de férias, e além da remuneração correspondente a trinta dias calculados com base no salário normal fixado para o 1.º período de trabalho, será também pago ao trabalhador um subsídio de férias igual a 100 % daquela remuneração.

4 — O período de férias e o respectivo subsídio serão calculados na base da categoria profissional exercida com mais frequência.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

1 — Em função do trabalho prestado no ano civil anterior, o direito a férias dos trabalhadores eventuais regular-se-á do seguinte modo:

- a) Só terão direito à totalidade dos trinta dias, previstos no n.º 2 da cláusula anterior, aqueles trabalhadores que no ano anterior tenham prestado um número de períodos de efectivo serviço que totalize, pelo menos, trezentos;
- b) Os trabalhadores que, por qualquer motivo, não tenham completado o número de períodos referidos na alínea anterior terão também direito a férias e ao respectivo subsídio, mas a duração e o quantitativo deste serão calculados proporcionalmente em função do número de períodos que, no ano anterior, os trabalhadores efectivamente tenham totalizado.

2 — Na contagem do número de períodos referido nas alíneas a) e b) do número anterior serão considerados os dias de férias gozados nesse mesmo ano, os dias de baixa por doença, sinistro ou acidente de trabalho devidamente comprovados e os dias em que o trabalhador compareça e não seja contratado por falta de trabalho.

3 — A contagem dos períodos a que se referem os números anteriores obedecerá às condições seguintes:

- a) Os períodos das 8 às 17 horas e das 17 às 24 horas de segunda-feira a sexta-feira contarão cada um como um período;
- b) Os períodos das 0 às 7 horas nos dias úteis e nos sábados das 8 às 17 horas contarão como dois períodos;
- c) O período das 17 às 20 horas nos dias úteis contará como meio período e nos sábados como um período e meio;
- d) O período das 17 às 24 horas aos sábados contará como três períodos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — No caso de chamada para a prestação de serviço militar obrigatório o direito a férias dos trabalhadores eventuais regular-se-á nos termos estabelecidos nas cláusulas 41.<sup>a</sup> e 42.<sup>a</sup>, conjugados com o disposto nos números seguintes.

2 — No caso em que iniciam a prestação de serviço militar obrigatório, os trabalhadores, se nesse ano não tinham efectivamente gozado férias, terão direito a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias gozados e adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como ao respectivo subsídio de 100 %.

3 — No ano em que regressem da prestação de serviço militar obrigatório terão os trabalhadores direito a gozar apenas os dias de férias correspondentes aos períodos de efectivo serviço por eles prestados no decurso do ano em que iniciaram a prestação do serviço militar obrigatório, sendo-lhes em tais circunstâncias igualmente devido o correspondente subsídio de 100 %.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Reformados

Os trabalhadores que se reformem terão direito, no ano de reforma, a receber as importâncias correspondentes aos dias de férias não gozados e adquiridos em virtude do trabalho prestado no ano anterior, bem como o respectivo subsídio de 100 %, acrescidos das importâncias correspondentes ao trabalho prestado no próprio ano da reforma.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Contribuição

1 — As entidades patronais contribuirão para suportar os encargos resultantes da atribuição de férias e respectivo subsídio para um fundo de férias, que funcionará sob orientação e administração do Sindicato, com uma percentagem fixada sobre os salários pagos, excluídos todos e quaisquer subsídios e percentagens.

2 — A percentagem a que se refere o número anterior considera-se fixada em 45 %. Esta percentagem deverá ser aumentada ou reduzida por acordo das

partes, consoante se revelar, em função das necessidades do «Fundo» (importâncias a atribuir aos trabalhadores, encargos relativos à Previdência, fundo de desemprego e despesas de administração) insuficiente ou excessiva.

3 — O Sindicato compromete-se a pôr as entidades empregadoras ao corrente da situação financeira do «Fundo de férias» e a facilitar-lhes a respectiva fiscalização, bem como a tomarem a tempo as providências necessárias para a eventual introdução da rectificação à percentagem de 45 % fixada no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 45.ª

##### Formas de retribuição de trabalho

1 — O período de trabalho das 8 às 17 horas de segunda a sexta-feira, e das 8 às 12 horas aos sábados será retribuído nos termos seguintes relativamente aos trabalhadores permanentes:

- a) Encarregado geral —  $600\$ \times 30 \text{ dias} = 18\,000\$$ .
- b) Encarregado —  $565\$ \times 30 \text{ dias} = 16\,950\$$ .
- c) Estivadores —  $510\$ \times 30 \text{ dias} = 15\,300\$$ .
- d) Chefe de conferentes —  $600 \times 30 \text{ dias} = 18\,000\$$ .
- e) Encarregado de conferentes —  $565\$ \times 30 \text{ dias} = 16\,950\$$ .
- f) Conferentes —  $550\$ \times 30 \text{ dias} = 16\,500\$$ .

2 — O trabalho extraordinário aos sábados, domingos e feriados e nos períodos extraordinários dos dias normais dos trabalhadores permanentes será retribuído de acordo com as tabelas em vigor para os trabalhadores eventuais.

3 — Trabalhadores eventuais — terão direito às remunerações mínimas constantes da tabela de salários anexa, que faz parte integrante deste acordo.

4 — Salvo os casos previstos na lei e neste contrato as retribuições são indivisíveis devendo ser pagas por inteiro.

#### Cláusula 46.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes têm direito, anualmente, a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio de Natal igual a trinta dias de retribuição.

2 — O cálculo e as condições de atribuição do subsídio de Natal aos trabalhadores eventuais tomarão por base as disposições respeitantes às férias, considerando-se para o efeito, trezentos períodos entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro.

3 — Aos trabalhadores que se reformarem ou que estiverem a prestar serviço militar será atribuído o subsídio de Natal na proporção do tempo de serviço prestado consoante se trate de permanentes ou de eventuais; os reformados deverão receber por inteiro no ano em que se reformarem.

4 — As verbas necessárias ao pagamento do subsídio de Natal aos trabalhadores eventuais serão obtidas de contribuições das entidades empregadoras afectadas ao «Fundo de férias».

#### Cláusula 47.ª

##### Cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas

1 — A execução de tarefas definidas neste acordo que envolvam cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas conferirá aos trabalhadores, em cada período de trabalho, independentemente da categoria profissional, o direito a um subsídio calculado nos termos dos números seguintes, a toda a equipa de trabalho.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior será de 100 % quando referente a situação de incêndio, água aberta, inundação, abalroamento e encalhe.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 será de 100\$ para cargas fixadas no anexo II, excepto para o enxofre, que é de 120\$.

#### Cláusula 48.ª

##### Subsídio de alimentação

1 — Enquanto não existirem refeitórios na zona portuária, é criado um subsídio de alimentação no valor de 100\$, o qual será atribuído em cada período de trabalho a todos os trabalhadores, independentemente da categoria profissional e qualquer que seja o dia da semana.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior será atribuído sempre que o trabalhador seja contratado.

3 — O subsídio de alimentação não será concedido aos trabalhadores que, tendo sido contratados, não cheguem a iniciar o serviço por quaisquer circunstâncias.

#### Cláusula 49.ª

##### Garantia de emprego e salário

1 — Nos termos da Convenção n.º 137 da OIT, as partes outorgantes reconhecem formalmente o princípio de que deve ser assegurada aos trabalhadores abrangidos por este acordo uma garantia de salário.

2 — Em conformidade com o disposto no número anterior, as entidades empregadoras obrigam-se a participar, nos termos fixados por lei, para o funcionamento de um fundo de garantia salarial.

3 — As partes outorgantes declaram expressamente aceitar a intervenção do Instituto do Trabalho Portuário, no sentido de serem feitos os estudos necessários à adequação do trabalho no porto de Viana do Castelo a um regime de pleno emprego com vencimento mensal.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob a sua direcção.

2 — O poder disciplinar deve exercer-se directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos quinze dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, em relação aos trabalhadores permanentes, através de um processo disciplinar.

2 — No processo disciplinar serão asseguradas ao trabalhador todas as garantias de defesa, devendo observar-se, designadamente, o seguinte:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, entregue pessoalmente ou por carta registada, de que será remetida cópia ao Sindicato;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo de quinze dias após a recepção da nota de culpa, considerando-se este prazo prorrogado por mais quinze dias se entretanto o trabalhador o requerer;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de cinco por cada facto de acusação;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que a comissão de trabalhadores e o delegado sindical, ou o Sindicato, na falta deste, tenham conhecimento de todo o processo. O delegado sindical ou o Sindicato, na falta deste, serão para este efeito notificados por escrito, podendo pronunciar-se no prazo de oito dias. A decisão disciplinar só pode ser tomada após o decurso deste prazo se o delegado sindical ou o Sindicato, na sua falta, não se pronunciarem, ou só depois de decorridos cinco dias após recepção do respectivo parecer, se se tiverem pronunciado;
- e) A decisão disciplinar deve ser comunicada imediatamente ao trabalhador por escrito, remetendo-se cópia à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical, ou, na falta deste,

ao Sindicato. Da decisão constarão sempre os fundamentos considerados provados.

3 — Com excepção da repreensão verbal, qualquer sanção aplicada sem a existência ou com a violação das normas reguladoras do processo disciplinar será considerada nula e de nenhum efeito.

4 — O disposto no presente capítulo não prejudica o que se encontra estabelecido na legislação sobre o procedimento disciplinar referente à justa causa de despedimento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente ao apuramento da verdade dos factos, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — Em regra, a suspensão preventiva não deverá prolongar-se para além de trinta dias consecutivos, devendo o delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato ser imediatamente avisado da decisão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão até oito dias com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares devem ser proporcionais à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

3 — São nulas e de nenhum efeito quaisquer sanções não previstas no n.º 1 desta cláusula.

4 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que tiverem lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição diferente da prevista neste contrato;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes da direcção da entidade empregadora;



- c) Ter prestado ao Sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao Sindicato ou aos departamentos oficiais competentes a existência de transgressão às normas reguladoras das relações de trabalho na empresa ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos que o faça sem dolo ou culpa grave;
- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente de contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais ou delegado sindical;
- g) Haver reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venham a exercer.

3 — A entidade empregadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no presente contrato colectivo;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior ao dobro da importância de retribuição perdida.

4 — O disposto no número anterior não se aplica a delegações sindicais e dirigentes sindicais, em relação aos quais a indemnização será de quatro vezes a importância da retribuição perdida, tratando-se de suspensão, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se lhe fosse aplicada a alínea a) do número anterior, mas nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### Cláusula 55.ª

##### Regime disciplinar dos trabalhadores eventuais

O regime disciplinar dos trabalhadores eventuais resultará da adequação do previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas e dispensas

#### Cláusula 56.ª

##### Faltas justificadas e injustificadas

1 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2 — Consideram-se justificadas as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por acto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, bem como as faltas que resultam do cumprimento de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença.

3 — A entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

4 — As faltas implicam perda de retribuição, salvo:

- a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora;
- b) As dispensas previstas na cláusula 59.ª

#### Cláusula 57.ª

##### Descontos

1 — A entidade empregadora tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador permanente a importância correspondente aos dias de falta ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços.

#### Cláusula 58.ª

##### Dispensas

1 — Sem prejuízo da retribuição, das férias e da antiguidade, os trabalhadores têm direito a ser dispensados da prestação de serviço:

- a) Por motivo de casamento, durante um período de onze dias;
- b) Por motivo de parto da esposa, durante um dia útil;
- c) Por motivo de exames em estabelecimentos de ensino;
- d) Por motivo de luto, durante os períodos com a duração a seguir indicada:

I — Cinco dias consecutivos por falecimento dos pais, sogros, genros, noras, filhos, adoptantes, adoptados e cônjuges;

II — Dois dias consecutivos por falecimento de irmãos, avós, netos, enteados, padrastos e madrastas;

III — Um dia por falecimento de tios, sobrinhos e cunhados.

2 — Aos dias referidos no número anterior acresce o tempo indispensável à viagem, até ao máximo de dois dias.

#### Cláusula 59.ª

##### Faltas e dispensas dos trabalhadores eventuais

A disciplina relativa às faltas justificadas e não justificadas e às dispensas autorizadas dos trabalhadores eventuais será directamente (e indirectamente) regulada pelo Sindicato outorgante, com base no disposto nas cláusulas 57.ª e 58.ª

### CAPÍTULO IX

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 60.ª

##### Regras gerais

A cessação dos contratos individuais processar-se-á de acordo com as disposições legais respectivas e em conformidade com o disposto no presente contrato colectivo.

### CAPÍTULO X

#### Encerramento da empresa, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e ou da exploração e transferência do trabalhador

#### Cláusula 61.ª

##### Encerramento da empresa

1 — No caso de encerramento definitivo da empresa, quer por iniciativa da entidade empregadora, quer pelas autoridades competentes, os contratos dos trabalhadores cessam, excepto se a entidade empregadora tiver transferido o trabalhador, com o seu acordo, para outro estabelecimento ou para outra empresa.

2 — Os trabalhadores cujos contratos cessarem têm direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço, ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O despedimento colectivo por encerramento definitivo da empresa, ou de uma ou várias secções por motivo de redução de pessoal determinada por motivos estruturais regula-se pelo disposto na legislação aplicável à cessação de contratos de trabalho por despedimento colectivo.

#### Cláusula 62.ª

##### Fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento e ou da actividade e transferência do trabalhador

1 — Em caso de fusão, incorporação ou qualquer transmissão do estabelecimento e ou da exploração e na transferência do trabalhador de uma para outra empresa, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, de estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade ou para a qual tenha sido transferido o trabalhador.

2 — Não é aplicável o disposto no número anterior aos trabalhadores que não desejarem exercer a sua actividade sob a direcção da entidade adquirente para onde tenham sido transferidos. Neste caso, os trabalhadores terão direito a receber a indemnização prevista na lei em caso de despedimento.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores às situações referidas no n.º 1, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da efectivação da nova situação.

### CAPÍTULO XI

#### Previdência e abono de família

#### Cláusula 63.ª

##### Instituição de previdência e contribuições

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo contribuirão obrigatoriamente para a Caixa de Previdência e Abono de Família do Distrito de Viana do Castelo.

2 — As contribuições para a Previdência incidirão sobre salários, ordenados e subsídios referidos no presente acordo, independentemente do período de prestação de trabalho a que se refiram.

### CAPÍTULO XII

#### Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 64.ª

##### Responsabilidade

1 — As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas nos termos legais, pela entidade empregadora ou pela companhia de seguros para quem aquela tenha transferido a sua responsabilidade.

2 — No seguro a estabelecer incluir-se-á a deslocação do trabalhador a partir do local onde se tiver efectuado o recrutamento e o regresso ao seu domicílio, nunca ultrapassando duas horas após o término do trabalho.

#### Cláusula 65.ª

##### Incapacidade temporária absoluta

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

2 — O disposto no número anterior caducará logo que, em virtude do aperfeiçoamento do sistema de

segurança legalmente vigente, os trabalhadores tenham assegurado por outros meios aquela garantia.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — É criada uma comissão paritária por acordo das partes outorgantes, constituída por representantes, sendo dois em representação das entidades empregadoras e dois em representação do Sindicato.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará alternadamente, em relação a cada sessão, na sede do Sindicato outorgante ou na sede de uma das entidades empregadoras outorgantes.

2 — O secretariado da comissão fica a cargo, salvo acordo em contrário, de um dos representantes do organismo em cuja sede se realizarem as suas sessões.

3 — Sempre que possível, será elaborada uma agenda de trabalho para cada sessão, com indicação concreta dos assuntos a tratar.

4 — A comissão paritária poderá estabelecer um regulamento interno para o seu funcionamento, o qual deverá ser aprovado por todos os seus membros efectivos.

5 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as lacunas do presente acordo nos termos da legislação aplicável;
- b) Tomar conhecimento da forma como o acordo é aplicável na prática e diligenciar junto das partes outorgantes para que o contrato seja escrupulosamente cumprido, sempre que apure deficiências ou irregularidades na sua execução;
- c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissões de conciliação e julgamento

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

No âmbito deste acordo, será criada uma comissão de conciliação e julgamento, que funcionará nos termos da lei.

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

Da aplicação do disposto neste contrato colectivo não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes até à data da sua entrada em vigor, as quais se consideram parte integrante deste contrato.

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Remissões para a lei

As remissões que no presente contrato colectivo se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para a lei do contrato individual de trabalho e legislação complementar.

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

As cláusulas constantes deste acordo serão introduzidas na íntegra, com as necessárias adaptações, numa convenção colectiva de trabalho global que se negociará quando da reestruturação legal do sector portuário de Viana do Castelo, não excedendo, porém, a vigência do actual acordo colectivo de trabalho o prazo de um ano.

##### Categorias profissionais

- 3 — Encarregado geral.
- 3 — Chefe de conferentes.
- 5.4 — Encarregado.
- 5.1 — Encarregado de conferentes.
- 6 — Conferentes.
- 7.2 — Estivador.

De acordo com os níveis de qualificação referidos no Decreto-Lei n.º 121/78.

Viana do Castelo, 19 de Março de 1979.

##### Os Agentes de Navegação:

Por E. A. Moreira, Agentes de Navegação, S. A. R. L.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Empresa de Pesca de Viana, S. A. R. L.:  
António Reis.

Por António C. Esperança, Agente de Navegação:  
António Esperança.

Por A. Coelho, Filho:  
A. Coelho Filho.

##### Os Agentes Filhados na Associação Nacional das Empresas de Estiva:

E. A. Moreira, Agentes de Navegação, S. A. R. L.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

António C. Esperança, Agente de Navegação:  
António Esperança.

## ANEXO I

### Composição mínima das equipas de trabalho

#### Uma equipa (a):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);
- 6 estivadores (porão);
- 3 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

#### Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);
- 12 estivadores (porão);
- 6 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(a) Estas equipas são as mínimas para a carga geral.

#### Uma equipa (b):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);
- 6 estivadores (porão);
- 3 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

#### Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);
- 12 estivadores (porão);
- 6 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(b) Estas equipas são para as cargas de sacaria até 1000 sacos; ultrapassando, devem ser recrutados mais os seguintes trabalhadores:

Dois para o porão e mais um para terra.

#### Uma equipa (c):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);

- 6 estivadores (porão);
- 3 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

#### Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);
- 12 estivadores (porão);
- 6 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(c) Estas equipas são para as cargas de vasilhame com patolas.

#### Uma equipa (d):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);
- 8 estivadores (porão);
- 3 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

#### Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);
- 16 estivadores (porão);
- 6 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(d) Estas equipas são para as cargas de toros de madeira.

#### Uma equipa (e):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);
- 6 estivadores (porão);
- 3 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

#### Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);
- 12 estivadores (porão);
- 6 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(e) Estas equipas são para as cargas e descargas de cortiça e carga paletizada.

Uma equipa (f):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);
- 6 estivadores (porão);
- 3 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);
- 12 estivadores (porão);
- 6 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(f) Estas equipas são para as cargas e descargas sólidas e a granel, com baldes ou gadanholas.

Uma equipa (g):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);
- 10 estivadores (porão);
- 4 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);
- 20 estivadores (porão);
- 8 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(g) Estas equipas são para as cargas e descargas de peixe congelado.

Uma equipa (h):

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 1 conferente;
- 1 encarregado (terra);
- 10 estivadores (porão);
- 3 estivadores lingadores (terra);
- 1 portaló.

Duas equipas no mesmo serviço:

- 1 encarregado geral;
- 1 encarregado estivador;
- 1 encarregado conferente;
- 2 conferentes;
- 1 encarregado (terra);

- 20 estivadores (porão);
- 6 estivadores lingadores (terra);
- 2 portalós.

(h) Estas equipas são para as cargas e descargas de peixe fresco.

1) Nas operações com aparelhos do navio a constituição prevista será de mais um ou dois guincheiros por equipa.

2) Para contentores, levante ou descarga de ou para camionetas, quando levantados por guindastes, serão necessários mais dois trabalhadores.

3) Para qualquer serviço que se efectue por gruas fora do navio serão necessários quatro trabalhadores mais um encarregado.

4) Para serviços de carga ou descarga com empilhadores, em que não seja necessária a intervenção do trabalhador em cima dos camiões, as entidades empregadoras recrutarão dois trabalhadores.

5) Para carregar ou descarregar vagões do caminho de ferro, este serviço fica ao critério do Sindicato quanto à composição das equipas de trabalhadores.

6) Nos rechegos das cargas ou descargas ou enlontamentos com empilhador deverão as entidades empregadoras requisitar um trabalhador por cada empilhador.

7) Quando num mesmo navio e no mesmo período de trabalho cessar a descarga, haverá mudança de equipa ao iniciar-se a carga.

8) Só nas cargas ou descargas com mais de três qualidades de carga as entidades empregadoras terão de requisitar ao Sindicato um chefe conferente.

## ANEXO II

- 1) Gado vivo não enjaulado.
- 2) Couros verdes.
- 3) Cargas a temperaturas de  $-20^{\circ}\text{C}$ .
- 4) Clínquer e gesso em pedra e a granel e quartzo.
- 5) Explosivos.
- 6) Cargas frigoríficas.
- 7) Trabalho em porão onde operem máquinas a gasóleo ou gás, sem qualquer dispositivo de antipoluição.
- 8) Sacaria além de mil.
- 9) Bacalhau verde a granel, em sacos ou paletes.
- 10) Salmoura quando em derrame.
- 11) Produtos químicos ou tóxicos quando em derrame.
- 12) Enxôfre.
- 13) Cimento em sacos ou a granel.
- 14) Farinha de peixe ou de carne.

Nota. — O Sindicato responsabiliza-se por assegurar sempre, mediante o pagamento dos salários e ordenados previstos neste contrato, a movimentação de quaisquer outras cargas que não constem expressamente da lista referida no número anterior.

# Tabelas de salários

## Dias úteis

Tempo	Encarregado geral	Encarregado estivador	Chefe de conferentes	Encarregado de conferentes	Conferente	Estivador
8 às 17	600\$00	565\$00	600\$00	565\$00	550\$00	510\$00
13 às 17	600\$00	565\$00	600\$00	565\$00	550\$00	510\$00
17 às 20	365\$00	340\$00	365\$00	340\$00	335\$00	315\$00
17 às 24	775\$00	730\$00	775\$00	730\$00	720\$00	670\$00
21 às 24	410\$00	390\$00	410\$00	390\$00	385\$00	355\$00
12 às 13	225\$00	225\$00	225\$00	225\$00	225\$00	225\$00
20 às 21	260\$00	260\$00	260\$00	260\$00	260\$00	260\$00
3 às 4	285\$00	285\$00	285\$00	285\$00	285\$00	285\$00
0 às 7	1 080\$00	1 015\$00	1 080\$00	1 015\$00	1 005\$00	935\$00
0 às 3	480\$00	450\$00	480\$00	450\$00	445\$00	425\$00
4 às 7	600\$00	565\$00	600\$00	565\$00	560\$00	510\$00
7 às 8	300\$00	300\$00	300\$00	300\$00	300\$00	300\$00

## Domingos e feriados

Tempo	Encarregado geral	Encarregado estivador	Chefe de conferentes	Encarregado de conferentes	Conferente	Estivador
8 às 17	1 200\$00	1 130\$00	1 200\$00	1 130\$00	1 100\$00	1 020\$00
17 às 20	925\$00	865\$00	925\$00	865\$00	865\$00	805\$00
17 às 24	1 970\$00	1 850\$00	1 970\$00	1 850\$00	1 850\$00	1 705\$00
0 às 7	2 760\$00	2 570\$00	2 760\$00	2 570\$00	2 570\$00	2 390\$00
12 às 13	625\$00	600\$00	625\$00	600\$00	600\$00	580\$00
20 às 21	710\$00	685\$00	710\$00	685\$00	685\$00	660\$00
3 às 4	780\$00	760\$00	780\$00	760\$00	760\$00	735\$00
7 às 8	705\$00	655\$00	705\$00	655\$00	655\$00	595\$00

## Sábados

Tempo	Encarregado geral	Encarregado estivador	Chefe de conferentes	Encarregado de conferentes	Conferente	Estivador
8 às 12	600\$00	565\$00	600\$00	565\$00	550\$00	510\$00
13 às 17	600\$00	565\$00	600\$00	565\$00	550\$00	510\$00
12 às 13	380\$00	365\$00	380\$00	365\$00	365\$00	350\$00
20 às 21	430\$00	415\$00	430\$00	415\$00	415\$00	400\$00
17 às 20	600\$00	565\$00	600\$00	565\$00	550\$00	510\$00
17 às 24	1 200\$00	1 130\$00	1 200\$00	1 130\$00	1 100\$00	1 020\$00

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. 44 do livro n.º 2, com o n.º 232/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

## Revisão do CCT celebrado entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu — Alteração salarial.

Aos 22 dias do mês de Outubro de 1979 reuniram em Lisboa a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu, para negociação da revisão do CCT para os trabalhadores de escritório do sector económico de alimentos compostos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de

1978, de p. 2794 a p. 2797, resultando da negociação a aprovação das seguintes alterações ao CCT vigente:

### Cláusula 1.ª

As presentes alterações ao CCT obrigam, de um lado, as empresas associadas na Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para

Animais e, por outro lado, os trabalhadores de escritório ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

### Cláusula 2.ª

As alterações ora acordadas entram em vigor nos termos legais, mas a tabela salarial produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Setembro de 1979.

### Cláusula 3.ª

Para efeitos de remuneração, as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo contrato são agrupadas nos termos do anexo I, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

### ANEXO I

#### Tabela salarial

A tabela de retribuição mínima é a seguinte:

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
II	Chefe de escritório e director de serviços .....	19 450\$00
III	Chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de serviços, tesoureiro, técnico de contas e contabilista .....	17 650\$00
III	Chefe de secção e guarda-livros ...	16 850\$00
IV	Programador e correspondente em línguas estrangeiras .....	16 000\$00
V	Primeiro-escriurário, caixa, ajudante de guarda-livros, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador mecanográfico de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª e perfurador-verificador de 1.ª .....	14 500\$00
VI	Segundo-escriurário, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, operador mecanográfico de 2.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, perfurador-verificador de 2.ª, cobrador de 1.ª e telefonista de 1.ª .....	13 800\$00
VI	Terceiro-escriurário, telefonista de 2.ª, cobrador de 2.ª e contínuo de 1.ª .....	13 000\$00
VII	Estagiário, dactilógrafo, contínuo de 2.ª e porteiro ou guarda .....	11 500\$00
VII	Servente de limpeza .....	8 400\$00
	<b>Praticantes e aprendizes</b>	
	<b>Paquetes:</b>	
	17-16 anos .....	6 750\$00
	15-14 anos .....	6 000\$00

Celebrado em 22 de Outubro de 1979.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

### ANEXO II

#### Definição das funções

(Sem alteração.)

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

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

Níveis	Categorias profissionais
2 — Quadros médios: 2.1 — Técnicos administrativos.	Chefe de serviços. Chefe de escritório.
3 — Encarregados, contramestres e chefes de equipa.	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de serviços. Chefe de secção.
4 — Profissionais altamente qualificados: 4.1 — Administrativos	Contabilista. Técnico de contas. Programador. Tesoureiro. Guarda-livros.
5 — Profissionais qualificados: 5.1 — Administrativos	Correspondente em línguas estrangeiras. Escriurário. Ajudante de guarda-livros. Caixa. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Operador mecanográfico. Operador de máquinas de contabilidade. Perfurador-verificador.
6 — Profissionais semiquualificados (especializados): 6.1 — Administrativos	Dactilógrafo. Telefonista. Cobrador.
7 — Profissionais não qualificados: 7.1 — Administrativos	Contínuo. Guarda. Porteiro. Servente de limpeza.

#### Estágio e aprendizagem

##### A — Praticantes:

##### A-1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.  
Paquete.

Depositado em 14 de Dezembro de 1979, a fl. 44 do livro n.º 2, com o n.º 233/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### SINDICATO DOS TRABALHADORES TÊXTEIS, LANIFÍCIOS E VESTUÁRIO DO CENTRO

##### RECTIFICAÇÃO

Por terem sido publicados com incorrecção no *Boletim*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1979, p. 2481, os estatutos do Sindicato em epígrafe, procede-se neste *Boletim* à seguinte rectificação do texto:

##### ARTIGO 73.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes, o qual expirará em 31 de Dezembro do último ano do biénio para que tenham sido eleitos.

##### ARTIGO 77.º

2 — As eventuais irregularidades encontradas serão comunicadas ao primeiro subscritor da lista, que deverá mandá-los sanar no prazo de três dias.

##### ARTIGO 82.º

Considerar-se-ão nulas as listas de voto que não obedeçam aos requisitos do artigo 80.º, bem como aquelas que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer inscrição.

### ALTERAÇÕES

#### SINDICATO LIVRE DOS TRABALHADORES DE PANIFICAÇÃO, MOAGENS, MASSAS E SIMILARES DO DISTRITO DO PORTO

[Publicados no «Diário do Governo» (suplemento), 3.ª série, n.º 183, de 9 de Agosto de 1975]

##### CAPÍTULO I

##### Da denominação, âmbito e sede

##### ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade profissional nas seguintes indústrias:

- a) Moagens, descasque, trituração e preparação de vegetais e leguminosas que compreende:

Descasque, branqueamento e glaciagem de arroz;  
Produção de farinhas preparadas e de flocos de cereais;

Fabricação de massas alimentícias;

Fabricação de alimentos compostos para animais;

- b) Panificação;  
c) Açúcar e empacotamento de açúcar;  
d) Pastelaria, confeitaria, chocolate, bolacha, biscoitos, rebuscados e similares;  
e) Torrefacção de café;

com excepção dos que sejam representados por outro sindicato.

##### ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.



### ARTIGO 3.º

O Sindicato tem a sua sede na cidade do Porto.

### ARTIGO 4.º

O Sindicato poderá criar, para prossecução dos seus fins, delegações ou outras formas de representação, por simples deliberação da direcção, ouvidos os trabalhadores interessados.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais

#### ARTIGO 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

#### ARTIGO 6.º

1—O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2—É incompatível o exercício de cargos nos corpos gerentes do Sindicato com o exercício de qualquer cargo de direcção em partidos políticos ou associações de carácter confessional.

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

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

5—O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

#### ARTIGO 7.º

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

#### ARTIGO 8.º

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

#### ARTIGO 9.º

1—O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, adere à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses—Intersindical Nacional e, consequentemente, às suas estruturas locais e regionais.

2—O Sindicato é filiado na Federação dos Sindicatos da Indústria de Panificação e Produtos Alimentares Afins ou qualquer outra em que esta venha a integrar-se ou transformar-se.

## CAPÍTULO III

### Dos fins e competência

#### ARTIGO 10.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;

- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na intervenção e dinamização do *contrôle* de gestão.

#### ARTIGO 11.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses da classe trabalhadora.

#### ARTIGO 12.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva dos assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

## CAPÍTULO IV

### Dos associados

#### ARTIGO 13.º

Têm o direito de filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

#### ARTIGO 14.º

1—O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato e apresentado, salvo quando não exista, à comissão sindical de delegados ou delegado sindical de empresa ou estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade.

2—A comissão sindical ou delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção no prazo máximo de três dias.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 15.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- g) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

#### ARTIGO 16.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivo devidamente justificado;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril de 1974, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias com vista à construção da sociedade sem classes;
- i) Divulgar as edições do Sindicato;
- j) Pagar regularmente a quotização;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### ARTIGO 17.º

1 — A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais.

2 — O valor da quotização poderá ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, após parecer favorável da assembleia de delegados sindicais, sem necessidade de alteração dos estatutos.

#### ARTIGO 18.º

Estão isentos do pagamento de quotas os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento de serviço militar ou desemprego e enquanto durar esta situação.

#### ARTIGO 19.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Os que se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação, por escrito, ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical;
- e) Deixarem de pagar as quotas injustificadamente e durante seis meses consecutivos.

#### ARTIGO 20.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados sindicais e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados sindicais cabe recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Do regime disciplinar

#### ARTIGO 21.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

#### ARTIGO 22.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 16.º

#### ARTIGO 23.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

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

#### ARTIGO 24.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### ARTIGO 25.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias, a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repare necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias, a contar da apresentação da defesa, após prévio parecer da assembleia de delegados sindicais.

## ARTIGO 26.º

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

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

## CAPÍTULO VI

### Da organização do Sindicato

#### ARTIGO 27.º

1 — A organização do Sindicato tem a sua base na empresa ou unidade de produção e é constituída por:

- a) Secção sindical;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical.

2 — O Sindicato deverá criar, para a prossecução dos seus fins, formas de organização descentralizada na área geográfica em que exerce a sua actividade, nomeadamente delegações.

#### ARTIGO 28.º

1 — A secção sindical é constituída por todos os trabalhadores filiados no Sindicato que exercem a sua actividade em determinada empresa ou unidade de produção.

2 — Poderão participar na secção sindical os trabalhadores da empresa ou unidade de produção não filiados no Sindicato, desde que assim o deliberem os trabalhadores filiados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

#### ARTIGO 29.º

Compete à secção sindical de empresa pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção do Sindicato, pelos delegados sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical e ainda pela comissão de trabalhadores.

#### ARTIGO 30.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### ARTIGO 31.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controle de gestão;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

- i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam cometidas expressamente pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

#### ARTIGO 32.º

1 — A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do Sindicato que exercem a sua actividade em determinada empresa ou unidade de produção.

2 — Incumbe à comissão sindical a coordenação da actividade da secção sindical e a sua dinamização, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

#### ARTIGO 33.º

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical e da comissão sindical;
- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato.

2 — O regulamento da secção sindical será aprovado pela respectiva secção sindical de empresa ou unidade de produção, o da comissão sindical e os das alíneas b) e c) do número anterior pela assembleia de delegados, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

#### ARTIGO 34.º

1 — Deverão ser constituídas comissões intersindicais de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo e de defesa dos interesses gerais dos trabalhadores, sempre que as características das empresas ou unidades de produção o justifiquem.

2 — Incumbe às direcções dos sindicatos e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes organismos intermédios.

3 — É também da competência das direcções dos sindicatos e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões intersindicais.

## CAPÍTULO VII

### Dos órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### ARTIGO 35.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Assembleia de delegados sindicais.

#### ARTIGO 36.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos pela assembleia geral nos termos do regulamento eleitoral.

#### ARTIGO 37.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### ARTIGO 38.º

1 — O exercício dos corpos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que por motivo de desempenho das suas funções percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias correspondentes.

#### ARTIGO 39.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente, para este efeito, com a antecedência mínima de quinze dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total dos associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de noventa dias.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### ARTIGO 40.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 41.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- Discutir e votar, anualmente, o relatório e contas da direcção e o parecer da assembleia de delegados sindicais;
- Discutir e votar, anualmente, o orçamento geral proposto pela direcção;
- Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados sindicais;
- Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos.

#### ARTIGO 42.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

- Anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas na alínea d) do artigo anterior;
- Anualmente, até 31 de Dezembro, para exercer as atribuições previstas na alínea e) do artigo anterior;

c) De três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo anterior.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- A solicitação da direcção;
- A requerimento de, pelo menos, um décimo ou duzentos dos associados.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de sessenta dias.

#### ARTIGO 43.º

A convocação e funcionamento da assembleia geral, bem como a competência dos membros da mesa, será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

#### ARTIGO 44.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão sempre por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Da mesa da assembleia geral

#### ARTIGO 45.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, quatro secretários e dois suplentes.

2 — Na primeira reunião da mesa da assembleia geral os membros eleitos escolherão entre si o presidente.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

#### ARTIGO 46.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

#### ARTIGO 47.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos da mesa da assembleia geral, o seu preenchimento será feito pelos suplentes pela ordem de apresentação na lista.

### SECÇÃO IV

#### Da direcção

#### ARTIGO 48.º

A direcção do Sindicato compõe-se de dezassete membros efectivos e cinco suplentes.

#### ARTIGO 49.º

A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e, se assim o entender conveniente, eleger uma comissão executiva, fixando o seu número e funcionamento, e ou um presidente.

#### ARTIGO 50.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral e à assembleia de delegados sindicais o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

#### ARTIGO 51.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por mês, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Sem prejuízo dos actos de gestão correntes, a direcção só poderá deliberar, validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### ARTIGO 52.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### ARTIGO 53.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos da direcção, o seu preenchimento será feito pelos suplentes pela ordem de apresentação na lista.

### SECÇÃO V

#### Da assembleia de delegados sindicais

#### ARTIGO 54.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

#### ARTIGO 55.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre a alteração do valor da quotização e forma da sua cobrança;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como o orçamento, apresentados pela direcção;
- h) Apresentar à direcção e à assembleia geral as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- j) Fiscalizar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- k) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos.

#### ARTIGO 56.º

1 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos de interesse dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

#### ARTIGO 57.º

No âmbito geográfico de cada delegação do Sindicato existirá uma assembleia regional de delegados sindicais que exerçam a sua actividade nessa área.

#### ARTIGO 58.º

Compete, em especial, à assembleia regional de delegados:

- a) Coordenar a actividade dos delegados com vista à resolução dos problemas da respectiva área;
- b) Centralizar a recolha e distribuição de elementos pedidos pelos órgãos do Sindicato;
- c) Fomentar a participação permanente e activa dos delegados junto dos demais trabalhadores;
- d) Dinamizar a participação dos trabalhadores no debate e solução dos problemas, nomeadamente através da realização de reuniões e de iniciativas, tendo como objectivo o desenvolvimento da sua capacidade de luta e consciencialização político-sindical.

### CAPÍTULO VIII

#### Dos fundos

#### ARTIGO 59.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### ARTIGO 60.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### ARTIGO 61.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de Março de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior e até 31 de Dezembro de cada ano o orçamento para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, estarão patentes aos associados na sede do Sindicato com a antecedência mínima de quinze dias sobre a data da realização da assembleia geral.

### CAPÍTULO IX

#### Da fusão, integração e dissolução

#### ARTIGO 62.º

A fusão, integração e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de,

pelo menos, três quartos do número total dos associados presentes à assembleia geral.

#### ARTIGO 63.º

A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos associados.

### CAPITULO X

#### Da alteração dos estatutos

#### ARTIGO 64.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

#### ARTIGO 65.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em dois dias sucessivos.

#### ARTIGO 66.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes na reunião de assembleia geral.

### CAPITULO XI

#### Das eleições

#### ARTIGO 67.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, tenham a idade mínima de 18 anos, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas até aos três meses anteriores.

#### ARTIGO 68.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

#### ARTIGO 69.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

### CAPITULO XII

#### Das disposições transitórias

#### ARTIGO 70.º

Os actuais corpos gerentes do Sindicato manterão a sua estrutura e funcionamento até ao final do seu mandato.

#### Regulamento da assembleia geral

#### ARTIGO 1.º

##### (Convocação)

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em,

pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de quinze dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas d), e) e f) do artigo 41.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de trinta dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de quarenta e cinco dias.

#### ARTIGO 2.º

##### (Início da reunião)

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

#### ARTIGO 3.º

##### (Reuniões requeridas pelos associados)

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 42.º dos estatutos do Sindicato não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### ARTIGO 4.º

##### (Competência do presidente da mesa da assembleia geral)

Compete, em especial, ao presidente:

- Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direcção;
- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

#### ARTIGO 5.º

##### (Competência dos secretários)

Compete, em especial, aos secretários:

- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- Redigir as actas;
- Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

#### ARTIGO 6.º

##### (Reuniões descentralizadas)

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes, mas sempre com a mesma ordem de trabalhos.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

## ARTIGO 7.º

### (Participação nas reuniões descentralizadas)

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizada far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

## ARTIGO 8.º

### (Formas de votação)

1 — Os associados, quando a assembleia geral se realize em vários locais, só poderão votar na primeira reunião em que participem.

2 — Salvo o caso previsto no n.º 3 do artigo 14.º do regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

## ARTIGO 9.º

### (Interpretação e integração)

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

## Regulamento Eleitoral

## ARTIGO 1.º

### (Eleitores)

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) A data da sua realização tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até aos três meses anteriores à data da sua realização.

2 — Para o efeito do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

## ARTIGO 2.º

### (Elegibilidade)

Só poderão ser eleitos os associados maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia.

## ARTIGO 3.º

### (Inelegibilidade)

Não podem ser eleitos os associados que:

- a) Tenham estado integrados e participado activamente nos organismos representativos do antigo regime — RIDE/DGS, LP e UN/ANP;
- b) Sejam membros da comissão de fiscalização.

## ARTIGO 4.º

### (Organização do processo eleitoral)

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

## ARTIGO 5.º

### (Data da assembleia geral eleitoral)

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da assembleia geral e da direcção.

## ARTIGO 6.º

### (Convocação)

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

## ARTIGO 7.º

### (Cadernos eleitorais)

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e suas delegações, no prazo de trinta dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

## ARTIGO 8.º

### (Apresentação de candidaturas)

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou duzentos associados do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita no prazo de quinze dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

7 — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

## ARTIGO 9.º

### (Verificação da elegibilidade)

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

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

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula, pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### ARTIGO 10.º

##### (Comissão de fiscalização)

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 9.º

#### ARTIGO 11.º

##### (Campanha eleitoral)

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 9.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída por qualquer forma propaganda das listas no interior da sede ou das delegações do Sindicato sem que a direcção estabeleça locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### ARTIGO 12.º

##### (Horário)

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 13.º

##### (Funcionamento)

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretários.

4 — A mesa de voto comporá e dirigirá o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

#### ARTIGO 14.º

##### (Formas de votação)

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou acompanhada do cartão de associado;
- c) Este envelope esteja introduzido noutra, endereçada e remetida ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora do encerramento da votação.

#### ARTIGO 15.º

##### (Boletins de voto)

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob *contrôle* da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todos os nomes concorrentes aos órgãos a eleger, e serão impressos em papel branco, liso, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

3 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos do n.º 1 ou conttenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

#### ARTIGO 16.º

##### (Identificação dos eleitores)

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este entregará o boletim dobrado em quatro ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

#### ARTIGO 17.º

##### (Contagem dos votos)

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

#### ARTIGO 18.º

##### (Irregularidades)

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.



4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas a partir da comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

#### ARTIGO 19.º

##### (Posse)

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo

de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após a realização da assembleia geral.

#### ARTIGO 20.º

##### (Interpretação e integração)

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

## SINDICATO DA MESTRANÇA E MARINHAGEM DE CÂMARAS DA MARINHA MERCANTE

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito e sede

##### ARTIGO 1.º

O Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante (SMMCMM), derivado das antigas Associações de Classe de Criados e Cozinheiros Marítimos Portugueses, cuja fundação remonta a 10 de Julho de 1909; do Sindicato do Pessoal de Câmara de Navegação de Longo Curso, com alvará de 11 de Julho de 1924; do Sindicato do Pessoal de Câmaras da Marinha Mercante Portuguesa, com alvará de 12 de Julho de 1932; do Sindicato Nacional do Pessoal de Câmaras de Navegação do Longo Curso do Porto e Distrito de Lisboa, com alvará de 15 de Março de 1934; do Sindicato Nacional dos Empregados de Câmaras da Marinha Mercante Portuguesa, com alvará de 13 de Julho de 1950 e do Sindicato Nacional dos Empregados de Câmara da Marinha Mercante, por alvará de 18 de Maio de 1960, e de harmonia com a Lei das Associações Sindicais (Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril), passa a reger-se pelos presentes estatutos e abrange todos os trabalhadores de nacionalidade portuguesa que no exercício da sua actividade, na secção de câmaras a bordo dos navios ou em terra em serviços afins, exerçam legalmente as funções correspondentes às categorias da mestrança e marinhagem, ou a elas inerentes.

§ único. Os trabalhadores de câmaras exercem a sua actividade:

1 — Quando legalmente embarcados:

a) Em navios nacionais ou estrangeiros de comércio, de pesca ou de recreio;

b) Em navios especiais, ou como tal considerados, nacionais ou estrangeiros, utilizados em qualquer outro tipo de navegação ou exploração marítima;

c) Em navios prospectores ou utilizados em serviços de prospecção, e engenhos de prospecção flutuantes ou fixos (plataformas petrolíferas ou outras).

2 — Quando em serviço em terra:

a) Os trabalhadores integrados nos quadros de mar das empresas em cumprimento de obrigações contratuais;

b) Os trabalhadores recrutados às escalas do Sindicato para serviços inerentes à profissão.

##### ARTIGO 2.º

São considerados mestrança e marinhagem da classe de câmaras todos os trabalhadores inscritos marítimos nas categorias de: despenseiro, cozinheiro, pasteleiro, padeiro, ajudantes de cozinheiro, empregados de câmara (sexos masculino e feminino), cabeleireiro, cabeleireira, barbeiro, manicura, telefonista, lavadeiro, ajudante de copa e ainda em outras categorias não previstas nestes estatutos que lhes permitam o desempenho de funções a bordo na secção de câmaras em serviços inerentes ou afins e que não estejam abrangidos no seu âmbito profissional por outros sindicatos.

§ único. Os trabalhadores portugueses não inscritos marítimos que a bordo dos navios nacionais ou estrangeiros exerçam legalmente a sua actividade na secção de câmaras ou em

serviços afins são, para efeitos dos presente estatutos, considerados como «equiparados» à mestrança e marinhagem, conforme as funções que desempenhem.

##### ARTIGO 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e abrange no seu âmbito o continente e as Regiões Autónomas da Madeira e Açores, podendo criar, por simples deliberação da direcção, secções, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins e atendendo à vontade expressa dos trabalhadores.

### CAPÍTULO II

#### Princípios fundamentais

##### ARTIGO 4.º

O Sindicato orienta toda a sua acção dentro do sindicalismo democrático e da mais ampla solidariedade entre os trabalhadores e reger-se-á firmemente baseado nos seguintes princípios:

a) Independência absoluta relativamente ao patronato, ao Governo, a organizações políticas ou a quaisquer agrupamentos de natureza estranha à organização sindical dos trabalhadores;

b) Liberdade de opinião e discussão de todos os assuntos e o exercício da democracia sindical;

c) Liberdade de filiação sindical de todos os trabalhadores sem distinção de raça, cor de pele, opiniões políticas, crenças religiosas ou concepções filosóficas;

d) Solidariedade entre todos os trabalhadores na luta por uma organização sindical unitária e independente.

##### ARTIGO 5.º

A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

a) A liberdade de opinião e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organizações que dentro do Sindicato possam conduzir à divisão dos trabalhadores;

b) Será vedada a criação de estruturas paralelas.

##### ARTIGO 6.º

O Sindicato tem personalidade jurídica e capacidade judiciária.

##### ARTIGO 7.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, adere à Federação dos Sindicatos do Mar.

## ARTIGO 8.º

Por vontade expressa da assembleia geral convocada para o efeito, poderá o Sindicato filiar-se em outras organizações sindicais de trabalhadores.

## ARTIGO 9.º

O Sindicato poderá manter relações e cooperar com organizações sindicais estrangeiras ou internacionais sempre que seja julgado necessário.

## CAPÍTULO III

### Das atribuições

#### ARTIGO 10.º

São atribuições do Sindicato promover a defesa dos direitos dos trabalhadores que representa, competindo-lhe nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Promover a solidariedade entre todos os seus associados para a eficaz consecução dos fins sindicais;
- c) Estudar e procurar soluções para todas as questões relativas à actuação profissional dos seus associados nas marinhas onde exerçam a sua actividade, ou com elas relacionadas;
- d) Propor aos organismos competentes normas de observância geral sobre quaisquer assuntos de interesse para a respectiva profissão;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos associados, nas questões emergentes de conflitos resultantes das relações de trabalho a bordo dos navios e empresas.

§ único. Os trabalhadores de câmaras (inscritos marítimos) não associados e os «equiparados» a que se refere o § único do artigo 2.º que desejem beneficiar da assistência jurídica referida na presente alínea, quando legalmente embarcados em navios nacionais ou estrangeiros, deverão contribuir regularmente com uma quota mensal para o Sindicato nos termos do artigo 16.º dos estatutos.

- f) Promover publicações e conferências e organizar uma biblioteca de cultura geral e técnica;
- g) Fiscalizar as condições de higiene e de alimentação, de segurança nos locais de trabalho, bem como de bem-estar e no que diz respeito à conveniente tripulação dos navios;
- h) Fiscalizar e reclamar o rigoroso cumprimento das convenções colectivas e das leis de protecção ao trabalhador;
- i) Prestar aos associados as informações de carácter sindical que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que julgar de interesse para a classe trabalhadora que representa;
- j) Criar e manter um meio regular de informação destinado a servir de instrumento de formação sindical e de ligação entre o Sindicato e os seus associados;
- k) Promover o intercâmbio sindical e técnico a nível nacional e internacional;
- l) Promover o estudo e dar parecer sobre os problemas da marinha mercante e afins, na parte que lhe competir, quando solicitado para o efeito por associações de classe e organismos sindicais e oficiais, visando sempre a promoção social dos trabalhadores e a defesa dos seus direitos no trabalho;
- m) Declarar e suspender a greve;
- n) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de previdência e assistência e de segurança sociais;
- o) Intervir, quer seja ou não solicitado, sempre que estejam em causa os interesses dos trabalhadores a que se referem os artigos 1.º e 2.º dos presentes estatutos, nomeadamente nos processos disciplinares instaurados aos associados, e em caso de despedimento;
- p) Fomentar e desenvolver iniciativas com vista à formação sindical, social e cultural dos seus associados, contribuindo para a sua consciencialização de classe, no sentido da abolição da exploração do homem pelo homem, e dos sistemas capitalistas ou capitalizados;

r) Assegurar a sua participação em todos os organismos sindicais em que seja filiado;

s) Apoiar as justas lutas dos trabalhadores ao nível sectorial, sempre que estejam em causa direitos e regalias de natureza sócio-económica e profissional;

t) Velar pelo cumprimento do Regulamento da Inscrição Marítima, nomeadamente os seus artigos 14.º e 15.º — na parte aplicável às câmaras — não permitindo a troca de cédulas marítimas estrangeiras por cédulas portuguesas desde que não haja carência de mão-de-obra na marinha mercante portuguesa.

## CAPÍTULO IV

### Da colocação no emprego — Recrutamento

#### ARTIGO 11.º

São funções da exclusiva competência do Sindicato a organização dos serviços de colocação no emprego de todos os trabalhadores de câmaras possuidores de cédula portuguesa de inscrição marítima.

1 — A organização dos serviços de colocação no emprego obriga, entre outras responsabilidades:

- a) A elaboração de escalas para embarque para cada categoria;
- b) Ao estabelecimento de normas de inscrição para embarque e do seu normal funcionamento.

2 — A elaboração das normas para funcionamento das escalas contempla condições especiais de recrutamento para embarque em navios de pesca, navios estrangeiros, navios especiais e em navios costeiros nacionais de pequena tonelagem.

3 — O recrutamento para embarque, exceptuados os navios estrangeiros, obedecerá em princípio ao sistema de chamada pela ordem numérica respeitando a antiguidade de inscrição na escala.

4 — O recrutamento para embarque em navios estrangeiros far-se-á de entre o pessoal inscrito nas escalas para embarque e obedecerá em princípio ao sistema de livre escolha pelo agente ou representante legal do armador, nos termos do disposto no § único do artigo 173.º do Regulamento de Inscrição Marítima.

§ 1.º Sempre que o agente ou representante do armador prescindir do direito de escolha, o recrutamento far-se-á em regime de «voluntariado», salvo os casos especiais em que a direcção poderá usar desse direito desde que as requisições especifiquem a necessidade de pessoal especializado ou altamente qualificado para o desempenho de cargos de responsabilidade ou de chefia a que se destinem.

§ 2.º Sempre que não haja voluntários em número suficiente o recrutamento far-se-á nos termos do n.º 3 deste artigo para navios nacionais.

5 — O recrutamento para embarque em navios costeiros ou de cabotagem, de tonelagem inferior a 3000 TAB, e em navios de pesca, poderá ser feito em regime de «voluntariado» mas respeitará sempre a antiguidade de inscrição na escala.

6 — Obrigatoriamente serão afixadas, em local próprio, cópias completas das escalas de inscrição para embarque com o seu movimento actualizado.

## CAPÍTULO V

#### ARTIGO 12.º

De acordo com o princípio de liberdade sindical, é garantido a todos os trabalhadores o direito à filiação no Sindicato nos termos seguintes:

1) Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores possuidores de cédula de inscrição marítima, abrangidos pelo conpço do artigo 1.º e pelo artigo 2.º dos presentes estatutos, maiores de 18 anos e que não estejam abrangidos por qualquer incapacidade que os prive da qualidade de cidadão eleitor (Lei das Incapacidades Eleitorais);

2) Poderão ser admitidos como sócios honorários indivíduos ou entidades que tenham prestado importantes serviços à classe trabalhadora;

3) Os sócios que se distingam pelos seus méritos em acções de relevância em defesa da classe poderão ser designados de sócios de mérito.

### ARTIGO 13.º

A admissão dos sócios é da competência da direcção e a pedido dos interessados.

1 — O pedido de filiação é dirigido à direcção em impresso próprio fornecido pelo Sindicato para esse efeito e acompanhado de três fotografias tipo passe, devendo o interessado apresentar os documentos necessários para comprovar as condições exigidas nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos.

§ único. Se o candidato a sócio possuir carteira profissional, deverá juntar-se em anexo ao boletim de inscrição um extracto da carteira profissional e respectivos averbamentos.

2 — Em caso de recusa da admissão pode o interessado recorrer para a assembleia geral.

§ único. Para a apreciação do recurso a que se refere este número a assembleia geral deverá ser constituída por um mínimo de dois terços dos associados.

3 — A admissão de indivíduos ou entidades com a designação de sócios de mérito é da competência exclusiva da assembleia por proposta fundamentada da direcção e sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 12.º

### Dos direitos

#### ARTIGO 14.º

São direitos dos sócios:

1) Elegar e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato e serem designados ou eleitos delegados sindicais nas empresas ou unidades de produção (navios), nas condições fixadas nos presentes estatutos;

2) Participar em toda a actividade, designadamente nas reuniões da assembleia geral discutindo, votando, requerendo e apresentando propostas e moções ou outros documentos que entendemos convenientes;

3) Requerer a convocação das assembleias gerais nos termos dos presentes estatutos;

4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes, ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

5) Apresentar estudos que julguem ser do interesse colectivo;

6) Ser esclarecidos pelos corpos gerentes dos motivos e fundamentos dos seus actos;

7) Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos assim como dos actos da direcção quando os julgarem irregulares;

8) Examinar os orçamentos, as contas e os livros de contabilidade quando se levantem quaisquer dúvidas sobre o relatório e balanço de contas, mediante pedido por escrito à direcção;

9) Beneficiar de toda a acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe, ou dos seus interesses específicos;

10) Informar-se sobre a actividade do Sindicato.

§ único. Os sócios que em pleno exercício da sua actividade tenham passado à situação de reformados, por velhice ou invalidez, mantêm o direito à informação dentro do âmbito sindical em tudo que se relacione com a sua situação de reformado. Iguais direitos são concedidos às viúvas.

### Dos deveres

#### ARTIGO 15.º

Constituem deveres dos sócios:

1) Cumprir e fazer respeitar as determinações dos estatutos e demais disposições regulamentares;

2) Cumprir e fazer cumprir as resoluções das assembleias gerais e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

3) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias gerais ou grupos de trabalho, e desempenhando funções para que for eleito ou nomeado, salvo impedimento por motivos justificados;

4) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos da classe;

5) Pagar regularmente a sua quotização mensal;

6) Pagar a jóia no valor de 100\$, com direito ao cartão sindical e estatutos;

7) Manter a situação sempre actualizada no Sindicato, comunicando sempre, no prazo máximo de trinta dias, as mudanças de residência, situações de reforma ou invalidez, alterações de categoria profissional e outras que julgue do seu dever comunicar;

8) Fornecer à direcção as informações sindicais e técnicas que lhes forem solicitadas para realização de quaisquer estudos considerados necessários pelos corpos gerentes;

9) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho, divulgar e activar a propaganda sindical difundindo as ideias e os objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da influência unitária dos trabalhadores;

10) Aderir aos objectivos da transformação social em curso após o 25 de Abril de 1974, combatendo, sob todas as formas, a reacção fascista e a contra-revolução, contribuindo para a criação de uma sociedade sem classes;

11) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores da classe;

12) Inscrever-se no Sindicato no Serviço de Emprego, nos termos do artigo 11.º dos estatutos.

### Da quotização

#### ARTIGO 16.º

A quotização mensal é de 1% das retribuições ilíquidas mensais, incluindo, além do subsídio de férias, o 13.º mês e todas as restantes prestações pecuniárias que integram a remuneração.

#### ARTIGO 17.º

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

1) Por motivo de doença ou acidente estejam privados de salário;

2) Se encontrem no cumprimento do serviço militar;

3) Os desempregados;

4) Os honorários;

5) Os reformados.

#### ARTIGO 18.º

Perdem a qualidade de sócios:

1) Os que deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;

2) Os que se retirarem voluntariamente, desde que o façam por escrito, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;

3) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante um período de oito meses e depois de avisados para pagar a quotização em atraso o não fizerem no prazo de quatro meses após o aviso;

4) Os que tenham sido punidos com a pena de expulsão.

#### ARTIGO 19.º

Os sócios que tenham perdido os seus direitos por falta de pagamento de quotas nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 18.º podem retomar os seus direitos mediante o pagamento das quotas em atraso de um só vez, salvo motivo justificado.

#### ARTIGO 20.º

Os sócios demitidos por penas de expulsão poderão ser readmitidos mediante pedido de readmissão dirigido por escrito à direcção e depois submetido à apreciação da assembleia geral.

#### ARTIGO 21.º

Os sócios estão sujeitos às seguintes penalidades:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão temporária;

c) Expulsão.

#### ARTIGO 22.º

Incorrem nas penas de suspensão ou expulsão, conforme a gravidade da infracção, os sócios que:

a) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;

b) Os que infringam o disposto no n.º 10 do artigo 15.º;

e) Os que pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos seus associados.

#### ARTIGO 23.º

A aplicação das penas b) e c) do artigo 21.º será sempre precedida de processo disciplinar, sendo a sua aplicação da competência da direcção, e dela sabe recurso para a assembleia geral.

#### ARTIGO 24.º

A aplicação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral.

#### ARTIGO 25.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa.

### CAPÍTULO VI

#### Organização e funcionamento — Disposições gerais dos corpos gerentes

#### ARTIGO 26.º

Os corpos gerentes são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, que só eventualmente podem ser substituídos por comissões provisórias, nos termos dos presentes estatutos.

#### ARTIGO 27.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 28.º

É de três anos a duração do mandato dos corpos gerentes, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

§ único. Os corpos gerentes mantêm-se em exercício efectivo até serem empossados os sucessores.

#### ARTIGO 29.º

Só podem ser membros dos corpos gerentes os sócios que estejam filiados há mais de um ano.

#### ARTIGO 30.º

Nenhum sócio poderá ser eleito para mais de um cargo nos corpos gerentes.

1 — O exercício dos cargos directivos é por princípio gratuito, mas os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam no todo ou em parte a remuneração do seu trabalho, terão direito à indemnização correspondente. Serão igualmente indemnizados das despesas os dirigentes que tenham efectuado com alojamento, alimentação e transporte, por motivo das suas funções, quando devidamente comprovadas.

2 — Os membros da direcção poderão ser remunerados como permanentes durante o mandato até ao número de três, e exercerão a sua actividade em regime colegial, sendo um o coordenador.

§ único. O número de membros da direcção a que se refere o presente artigo poderá ser alargado a outros membros por períodos mínimos de duração sempre que circunstâncias especiais ou anómalas o exijam.

#### ARTIGO 31.º

Os corpos gerentes podem ser destituídos em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, desde que a destituição haja sido votada por uma maioria de dois terços dos sócios com direito a voto.

1 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá comissões provisórias em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

2 — Se os membros destituídos nos termos do corpo deste artigo não atingirem a percentagem referida no número anterior, a sua substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do órgão respectivo.

3 — Nos casos previstos no n.º 1 deste artigo realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos, sendo as candidaturas apresentadas no prazo de sessenta dias a contar da data da assembleia geral que votou a destituição, efectuando-se a assembleia eleitoral quarenta e cinco dias após a data de encerramento da recepção das candidaturas.

4 — Se a destituição nos termos previstos no n.º 1 tiver tido lugar no decorrer do último ano do mandato, a assembleia geral eleitoral funcionará por antecipação, nos termos do regulamento da assembleia eleitoral.

#### ARTIGO 32.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 33.º

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

1 — Eleger a mesa respectiva, os membros da direcção, o conselho fiscal e, eventualmente, as comissões provisórias;

2 — Deliberar sobre a representação do Sindicato em uniões e federações nacionais e, eventualmente, em organizações internacionais de trabalhadores, por proposta da direcção;

3 — Deliberar sobre os estatutos e suas alterações;

4 — Apreciar e tomar deliberação sobre o orçamento anual apresentado pela direcção até 15 de Dezembro do ano anterior àquele a que o orçamento se reporta;

5 — Analisar, discutir e votar o relatório de actividades, as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal até 31 de Março do ano seguinte àquele a que se refere o relatório e as contas;

6 — Discutir e deliberar sobre a aquisição de bens imóveis por proposta da direcção;

7 — Pronunciar-se sobre questões e propostas que lhe sejam apresentadas directamente pelos sócios, ou por intermédio da direcção, nos termos legais e estatutários;

8 — Nomear ou ratificar, quando propostos pela direcção, grupos de trabalho que se tornem necessários para o desempenho de tarefas específicas;

9 — Discutir e votar propostas apresentadas pela direcção e deliberar sobre as que se refiram a questões de ordem disciplinar dos associados;

10 — Resolver, em última instância, eventuais conflitos que possam surgir entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados;

11 — Discutir e votar as alterações ao valor mensal das quotas;

12 — Deliberar sobre a fusão ou integração do Sindicato com outros sindicatos;

13 — Deliberar sobre a eventual dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património, que não poderá em caso algum ser distribuído pelos sócios.

#### ARTIGO 34.º

O funcionamento da assembleia geral seguirá as seguintes normas:

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente para exercer as atribuições previstas nos n.ºs 4 e 5 do artigo 33.º, e de três em três anos para exercer as atribuições previstas no n.º 1 do mesmo artigo;

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

a) A solicitação da direcção;

b) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados, não podendo em qualquer caso o número de associados ser inferior a cem;

c) Sempre que o presidente da mesa o julgue necessário;

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos, devidamente fundamentados, ao presidente da mesa, constando deles necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos;

4 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 deste artigo, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral

no prazo de quarenta e cinco dias após a recepção do requerimento, salvo casos especiais justificados, em que esse prazo não irá, no seu máximo, além de noventa dias;

5 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, e em caso de impedimento por um dos secretários, por avisos convocatórios através dos órgãos de informação, com publicidade pelo menos em três jornais diários, por comunicação aos delegados sindicais ou às comissões de delegados, ou ainda, sempre que possível, por comunicação directa aos associados;

6 — A convocação será publicada nos jornais com uma antecedência mínima de quinze dias, e dela devem constar o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos;

7 — A publicidade da reunião poderá ser alargada conforme o entendam os órgãos do Sindicato, sem obediência a quaisquer requisitos legais.

#### ARTIGO 35.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocação com a presença da maioria dos sócios, e na sua falta funcionará meia hora depois com qualquer número, salvo nos casos em que os estatutos determinem o contrário em disposições expressas.

#### ARTIGO 36.º

A assembleia geral só pode deliberar sobre assuntos que constem da ordem de trabalhos.

§ único. São nulas quaisquer deliberações contrárias ao estabelecido nos presentes estatutos.

#### ARTIGO 37.º

Salvo disposições expressas nos presentes estatutos que determinem em contrário, as deliberações serão sempre tomadas pela maioria simples dos votos.

1 — Em caso de empate, proceder-se-á a novas votações até ao desempate.

2 — O voto será sempre directo, e ainda secreto quando se trate de eleições, de integração em outras organizações sindicais ou de associação com elas.

3 — Quando se trate de eleições, a votação pode também ser feita por correspondência, nos termos do regulamento da assembleia eleitoral anexo aos presentes estatutos.

4 — Em caso algum poderá haver votações indirectas ou por procuração.

5 — Nenhum associado poderá votar em assuntos que lhe digam pessoalmente respeito.

#### ARTIGO 38.º

O acto eleitoral regular-se-á pelo regulamento anexo, que faz parte integrante destes estatutos.

#### Da constituição da mesa

#### ARTIGO 39.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

1 — Na sua falta ou impedimento, o presidente da mesa será substituído por um dos secretários, que se elegem entre si.

2 — Na impossibilidade de presença de um ou mais membros da mesa por motivos do seu exercício profissional ou por outras razões justificadas, os sócios presentes poderão nomear de entre si os membros necessários para constituir a mesa da assembleia geral, a que presidirá um membro da direcção que se encontre presente, funcionando a mesa em regime de interinidade.

3 — Esta norma não se aplica quando se trate de eleições ou alteração dos estatutos.

#### Atribuições

#### ARTIGO 40.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem o substitua:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários;

b) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;

c) Dar posse aos corpos gerentes eleitos para os cargos directivos do Sindicato;

d) Redigir as convocatórias;

e) Aceitar no prazo legal os recursos interpostos com fundamento em irregularidades e dar-lhes seguimento;

f) Assinar e despachar o expediente respeitante à mesa;

g) Representar o Sindicato em juízo, em acções interpostas por decisões da assembleia geral;

h) Dirigir os trabalhos da mesa da assembleia geral, orientando e resolvendo as dúvidas;

i) Advertir os sócios quando se repitam ou se desviem da ordem de trabalhos ou das matérias em discussão;

j) Manter a disciplina pela observância dos estatutos;

l) Estabelecer a forma de votação com a concordância da assembleia geral;

m) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto;

#### ARTIGO 41.º

Compete aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar as convocatórias;

b) Coadjuvar o presidente na orientação da assembleia;

c) Ler e elaborar o expediente da assembleia;

d) Ler e redigir as actas;

e) Informar os sócios das deliberações da assembleia;

f) Escrever as votações na assembleia;

g) Substituir o presidente da mesa em caso de falta ou impedimento deste.

#### ARTIGO 42.º

Das reuniões e das deliberações tomadas em assembleia geral será elaborada uma acta em cada reunião e exarada em livro próprio por um dos secretários, designado pelo presidente da mesa.

#### ARTIGO 43.º

As actas serão assinadas conjuntamente pelo presidente e pelos secretários.

#### ARTIGO 44.º

A identificação dos sócios far-se-á pela simples exibição do cartão sindical.

#### Da direcção

#### ARTIGO 45.º

O Sindicato será dirigido por uma direcção composta por nove membros, que elegerão entre si os cargos de presidente, vice-presidente, secretário e tesoureiro.

#### ARTIGO 46.º

A direcção e os restantes corpos gerentes tomarão posse dentro de oito dias após a eleição e entram imediatamente em exercício.

1 — A direcção, se o julgar conveniente, poderá em qualquer altura passar a exercer as suas funções por sistema colegial, devendo para o efeito nomear um dos seus membros para executar as funções de coordenador.

2 — As deliberações poderão ser tomadas em reunião conjunta de membros da assembleia geral, direcção e conselho fiscal que estiverem presentes e independentemente do seu número.

#### ARTIGO 47.º

No exercício das suas funções compete à direcção, nomeadamente:

a) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;

b) Administrar os bens do Sindicato e transmiti-los, por inventário, à direcção que lhe suceder, no prazo de quinze dias a contar da tomada de posse desta;

c) Discutir e assinar as convenções colectivas de trabalho, de acordo com a vontade expressa dos trabalhadores;

d) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com as decisões dos organismos oficiais, na parte em que salvaguardarem os interesses dos trabalhadores, e com as normas contidas nestes estatutos;

e) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de sócios, nos termos dos estatutos;

f) Elaborar, com a participação dos funcionários, os regulamentos internos necessários à eficiência dos serviços administrativos;

g) Admitir e demitir os funcionários do Sindicato;

h) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho ou outros órgãos coadjuvantes da sua função executiva;

i) Dar posse aos delegados sindicais eleitos democraticamente, bem como suspendê-los ou destituí-los, de acordo com os interesses dos trabalhadores;

j) Propor à assembleia geral as alterações dos estatutos;

k) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas do exercício no prazo estabelecido e, bem assim, o orçamento ordinário para o ano seguinte;

m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões em sessões extraordinárias, sempre que o julgue necessário;

n) Organizar e manter actualizado o ficheiro de todos os associados;

o) Representar o Sindicato em juízo e fora dele.

#### ARTIGO 48.º

A direcção, sempre que circunstâncias especiais o exijam, poderá convocar de urgência reuniões gerais de sócios a fim de os auscultar e ou informar sobre assuntos que pela sua gravidade necessitem de rápida solução.

1 — A matéria que motiva a realização de reuniões gerais de sócios poderá ser tornada extensiva aos sócios embarcados com a mesma finalidade informativa e ou de auscultação.

2 — Em qualquer caso estas reuniões não terão carácter deliberativo.

#### ARTIGO 49.º

A direcção reunirá ordinariamente pelo menos uma vez em cada trinta dias e extraordinariamente sempre que seja necessário, exarando-se sempre no livro de actas tudo o que conste das reuniões e as resoluções tomadas.

#### ARTIGO 50.º

A contabilidade do Sindicato será elaborada conforme as normas legalmente estabelecidas e estará permanente actualizada, sendo o tesoureiro seu único responsável perante a direcção.

§ único. As contas anuais do Sindicato serão encerradas a 31 de Dezembro de cada ano e serão patentes no Sindicato com a antecedência mínima de quinze dias antes da assembleia geral que votará as contas, a qual após a apreciação poderá mandar proceder aos exames e correcções que julgar necessários para assegurar o normal funcionamento do Sindicato.

#### ARTIGO 51.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato para que foram eleitos.

1 — Estão isentos dessas responsabilidades:

a) Os membros da direcção que não tenham estado presentes na sessão em que foi tomada a resolução, desde que na primeira sessão seguinte em que estejam presentes e após a leitura da acta respectiva se manifestem em opposição à deliberação ou deliberações tomadas;

b) Os membros da direcção que tiverem votado contra essa ou essas resoluções.

2 — Os membros da direcção que, por motivos do seu exercício profissional, não possam observar as condições previstas na alínea a) do n.º 1 continuarão isentos de qualquer responsabilidade nas resoluções tomadas na sua ausência por todo o tempo que os impossibilite de consultar as actas respectivas.

#### Atribuições

#### ARTIGO 52.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões de direcção;

b) Presidir a todas as reuniões e dirigir os trabalhos;

c) Assegurar-se das deliberações tomadas;

d) Visar o balancete mensal da caixa;

e) Rubricar os livros da tesouraria, em conjunto com o tesoureiro, e rubricar os livros das actas da direcção, bem assim como os termos de abertura e encerramento;

f) Assinar toda a correspondência oficial, excepto a que diga respeito a outro pelouro;

g) Assinar cheques e ordens de pagamento, conjuntamente com o tesoureiro ou outros membros da direcção por esta designados;

h) Representar a direcção, se a maioria dos seus membros estiver de acordo.

§ único. As disposições constantes deste artigo não são função exclusiva do presidente sempre que a direcção exerça o seu mandato por sistema colegial, excepto o disposto nas alíneas e), g) e h).

#### ARTIGO 53.º

Compete, especialmente, ao vice-presidente substituir, na sua ausência ou no seu impedimento, o presidente.

#### ARTIGO 54.º

Compete ao tesoureiro:

a) Zelar pelo património do Sindicato;

b) Receber, guardar e depositar as receitas;

c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;

d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria;

e) Assinar cheques com o presidente ou outro membro da direcção;

f) Visar todos os documentos de receitas e despesas;

g) Organizar o balanço e proceder ao fecho das contas.

#### ARTIGO 55.º

Compete ao secretário:

a) Lavrar as actas das reuniões da direcção;

b) Elaborar o relatório anual das actividades do Sindicato, em conjunto com outros directores responsáveis pelos diversos sectores;

c) Coordenar os serviços administrativos do Sindicato.

#### ARTIGO 56.º

Compete a cada vogal coordenar a actividade do pelouro que lhe for distribuído e dar conta da sua actividade à direcção.

#### Do conselho fiscal

#### ARTIGO 57.º

O conselho fiscal é composto por três membros e funcionará em sistema colegial.

#### Atribuições

#### ARTIGO 58.º

São atribuições do conselho fiscal:

a) Arbitrar conflitos surgidos entre pessoas ou órgãos sindicais;

b) Dar parecer sobre o relatório e as contas do exercício apresentados pela direcção, sendo o parecer divulgado juntamente com o relatório e as contas;

c) Fiscalizar a actuação de todos os órgãos do Sindicato e particularmente no que se refere ao cumprimento dos estatutos e das decisões da assembleia geral;

d) Fiscalizar rigorosamente a observância das normas internas da democraticidade do Sindicato e da sua independência face ao Estado, ao patronato e às organizações políticas ou religiosas;

e) Elaborar e divulgar, sempre que o entenda, relatórios sobre a actividade dos restantes órgãos do Sindicato.

§ único.— Da sua actividade o conselho fiscal elaborará actas em livros próprios.

## CAPÍTULO VIII

### Delegados sindicais

#### ARTIGO 59.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que actuam como elementos de ligação entre a direcção do Sindicato e os trabalhadores seus representados.

2 — Só podem ser eleitos para delegados sindicais os trabalhadores sócios do Sindicato que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que não façam parte dos corpos gerentes do Sindicato.

3 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas e nos navios, nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou ainda em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão dos trabalhadores pelas várias unidades de produção (navios) o justificar;

4 — Os delegados sindicais serão eleitos pelos sócios do Sindicato nos locais de trabalho, por votação secreta e directa, e confirmados pela direcção.

5 — O resultado da eleição será comunicado à direcção, através de acta, que deverá ser assinada pelo menos por 50 % dos votantes.

6 — Os delegados sindicais serão eleitos por um período de duração limitada, findo o qual se procederá a novas eleições, sendo, no entanto, permitida a reeleição.

§ único. O período de duração de mandato dos delegados sindicais coincide com o da sua prestação de serviço no local de trabalho.

7 — O mandato dos delegados nas comissões de delegados de empresa será regulado pelos estatutos respectivos.

8 — O mandato dos delegados sindicais não cessa necessariamente no termo do mandato da direcção do Sindicato.

9 — O mandato dos delegados sindicais, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento, por decisão do próprio ou por votação secreta e directa da maioria dos sócios.

10 — Prescinde-se das assinaturas dos votantes no caso de a direcção ter enviado um seu representante para assistir ao acto eleitoral.

11 — O número de delegados sindicais é determinado de acordo com a convenção colectiva que existe ou, na sua falta, segundo a Lei das Associações Sindicais.

12 — A direcção do Sindicato deverá comunicar à entidade patronal ou aos seus representantes nas unidades de trabalho (navios) os nomes dos trabalhadores eleitos ou nomeados delegados sindicais, bem como a exoneração.

#### ARTIGO 60.º

São atribuições dos delegados sindicais:

1 — Representar o Sindicato dentro dos limites que lhe são conferidos;

2 — Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de *contrôle* de produção;

3 — Informar e esclarecer todos os trabalhadores da empresa, sobre quais os interesses económicos e sociais que têm em comum e a importância do Sindicato na sua defesa;

4 — Estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre os trabalhadores e o Sindicato;

5 — Informar os trabalhadores da actividade sindical e assegurar-lhes a rápida distribuição de toda a correspondência telegráfica ou outra enviada pelo Sindicato, nomeadamente circulares e comunicados, bem como livros, jornais e revistas, os quais devem ser distribuídos sem atrasos desnecessários;

6 — Comunicar ao Sindicato ou às entidades competentes, todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, e vigiar pelo cumprimento rigoroso das disposições legais, contratuais e regulamentares;

7 — Elaborar relatório a entregar à direcção do Sindicato no final de cada viagem, ou no final do mandato para os delegados nas empresas (em terra), nele expondo tudo o que se relacione com a actividade sindical e condições de vida a bordo ou em terra, dos trabalhadores que representa;

8 — Assistir às reuniões de direcção, quando para tal forem convocados, e cooperar com a direcção do Sindicato no estudo, negociações ou revisão de convenções colectivas de trabalho, podendo usar de voto consultivo;

9 — Estimular e incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

10 — Comunicar imediatamente à direcção eventuais mudanças de sector que possam pôr em causa a sua actuação como delegados, ou que prejudiquem os interesses dos trabalhadores que representam;

11 — Participar nos plenários de delegados sindicais que se realizem nos portos ou locais em que se encontrarem;

12 — Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na empresa;

13 — Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares dos trabalhadores que representam;

14 — Vetar o acesso à chefia de indivíduos quando considerados comprovadamente inaceitáveis pelos trabalhadores que iriam-chefiar;

15 — Interferir em qualquer sector da empresa onde e sempre que estejam em causa os interesses dos trabalhadores que representam;

16 — Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

17 — Promover eleições para novo delegado no caso da sua transferência ou demissão;

18 — Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato.

#### ARTIGO 61.º

O plenário de delegados é constituído por todos os delegados sindicais e reunirá ordinariamente por convocação da direcção do Sindicato, e extraordinariamente em qualquer porto ou nos locais de trabalho sempre que o julguem necessário consoante os problemas a tratar.

1 — Os problemas tratados nos plenários de delegados serão comunicados à direcção do Sindicato e divulgados a todos os trabalhadores.

2 — Aos plenários de delegados poderão assistir os trabalhadores de câmaras, em lugar reservado, não podendo interferir nos trabalhos.

#### ARTIGO 62.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

### Das comissões de delegados

#### ARTIGO 63.º

Deverão ser constituídas comissões de delegados, atentas as vantagens do trabalho sindical colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho, ou das áreas geográficas onde a presença de unidades de trabalhos (navios) o justifique.

§ único. É da exclusiva competência da direcção do Sindicato a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais, e ainda dos organismos cuja criação se opere, tendo sempre por objectivo principal a unidade e a cooperação.

### Das secções ou delegações

#### ARTIGO 64.º

O Sindicato poderá criar secções ou estabelecer delegações em qualquer porto do continente ou das regiões autónomas da Madeira e Açores, nos termos do disposto no artigo 3.º destes estatutos, e terão por função:

a) Agrupar os inscritos marítimos das categorias de câmaras residentes na área abrangida pela jurisdição marítima do porto;

b) Desempenhar na área da sua jurisdição as mesmas funções desempenhadas pelo Sindicato e que por este lhe sejam conferidas.

## CAPÍTULO IX

### Regime financeiro

#### ARTIGO 65.º

Constituem receitas do Sindicato:

- 1 — As jóias;
- 2 — A quotização de todos os trabalhadores de câmaras em actividade e dos equiparados;
- 3 — As contribuições extraordinárias provenientes de donativos, doações, legados e outras receitas de origem legal.

#### ARTIGO 66.º

As receitas são obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição de um fundo de reserva, por acumulação de 10 % dos saldos positivos das contas de gerência, que a direcção utilizará em circunstâncias imprevistas, depois de para tal ter sido autorizada pela assembleia geral.

#### ARTIGO 67.º

Os saldos em numerário serão depositados à ordem ou a prazo, não podendo ficar em caixa no final de cada mês importância superior à média calculada pela direcção para fundo de maneio.

#### ARTIGO 68.º

Os fundos do Sindicato serão movimentados por meio de cheque com um mínimo de duas assinaturas sendo uma a do presidente.

§ único. Sempre que seja necessário movimentar importância superior a 150 000\$ a direcção reunirá previamente para decidir.

#### ARTIGO 69.º

Os saldos de gerência, depois de retiradas as importâncias para os fundos de reserva e de greve nos termos consignados nos presentes estatutos poderão ter outra aplicação considerada de utilidade para a classe, desde que proposta pela direcção e aprovada em assembleia geral por maioria simples do número total dos votos.

## CAPÍTULO X

### Fundo de greve

#### ARTIGO 70.º

Com base numa importância de 500 000\$ retirada da reserva da conta bancária a prazo do Sindicato, será constituído um fundo de greve que terá como receita a importância de 10 % da receita anual da quotização.

- 1 — O fundo de greve só poderá ser utilizado após um mínimo de cinco anos de capitalização e respectivos juros.
- 2 — Será elaborado um regulamento para aplicação do fundo de greve.

## CAPÍTULO XI

### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 71.º

A fusão ou dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votadas por uma maioria de dois terços dos sócios com direito a voto.

§ único. A assembleia geral convocada para os efeitos deste artigo será alargada ao número de dias julgado necessário para a recolha total de votos.

#### ARTIGO 72.º

A assembleia que deliberar na fusão ou dissolução do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos da distribuição do seu património.

### Casos omissos

#### ARTIGO 73.º

Os casos omissos nos presentes estatutos serão resolvidos dentro do melhor espírito de defesa dos legítimos interesses dos trabalhadores de acordo com as regras e regulamentos que se apliquem em casos análogos, nos termos da Lei das Associações Sindicais.

### Entrada em vigor

#### ARTIGO 74.º

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação, depois de cumpridas as formalidades legais e só podem ser alterados ou revistos pelas assembleias gerais nos termos da Lei das Associações Sindicais.

Lisboa, 21 de Setembro de 1979.

## ANEXO

### Regulamento da assembleia eleitoral

#### ARTIGO 1.º

A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 2.º

Só poderão candidatar-se aos cargos associativos aqueles que sejam sócios há mais de um ano.

#### ARTIGO 3.º

A direcção elaborará, até quinze dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais que incluirão todos os sócios nas condições referidas no artigo 1.º deste regulamento.

1 — A direcção elaborará tantos cadernos quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio.

2 — Durante a campanha eleitoral será facultada a consulta dos cadernos a todos os sócios que o requeiram.

#### ARTIGO 4.º

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia eleitoral;
- b) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua regularidade;
- c) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
- d) Presidir ao acto eleitoral.

2 — Em caso de impedimento por motivo justificado, o presidente da mesa da assembleia geral poderá designar um dos membros da mesa ou, no caso de impedimento destes, qualquer membro da direcção.

#### ARTIGO 5.º

A comissão eleitoral será constituída pela mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

§ único. A comissão eleitoral inicia as suas funções vinte e quatro horas após a data limite da apresentação das candidaturas.

#### ARTIGO 6.º

A comissão eleitoral compete:

- a) Dirigir e fiscalizar todo o processo administrativo das eleições;
- b) Atender e apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;



c) Assegurar iguais oportunidades e direitos a todas as listas concorrentes, de acordo com o orçamento previamente aprovado;

d) Proceder ao apuramento dos resultados;

e) Emitir parecer sobre os casos omissos.

#### ARTIGO 7.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos por qualquer das incapacidades que os privam da qualidade de cidadão eleitor (Lei das Incapacidades Eleitorais);

b) Sejam membros de órgãos directivos de agrupamentos políticos ou confessionais.

#### ARTIGO 8.º

As eleições deverão ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

#### ARTIGO 9.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de avisos convocatórios, afixados na sede do Sindicato e suas delegações, e através dos órgãos de informação, devendo ser publicados anúncios na imprensa com a antecedência mínima de sessenta dias, assim como o envio em *blin* para todos os navios, se for julgado necessário.

#### ARTIGO 10.º

As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por quaisquer grupos de sócios, acompanhadas de um termo individual ou colectivo da aceitação das candidaturas.

a) As candidaturas terão de ser subscritas por um mínimo de cinquenta sócios.

b) A candidatura apresentada pela direcção será denominada «lista A» e as candidaturas apresentadas por outros grupos de sócios serão denominadas por ordem alfabética de entrada.

#### ARTIGO 11.º

A apresentação das candidaturas deverá ser feita à mesa da assembleia geral até às 18 horas do 60.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral.

§ único. Se o 60.º dia indicado no corpo deste artigo recair em dia de sábado, domingo ou feriado, o prazo para entrega das listas terminará às 12 horas do primeiro dia útil seguinte.

#### ARTIGO 12.º

Cada lista de candidaturas disporá, nos termos da alínea c) do artigo 6.º deste Regulamento, de uma quantia igual, abonada pelo Sindicato, para as despesas da campanha eleitoral, sendo estas devidamente documentadas e apresentadas à comissão eleitoral até ao 8.º dia posterior à realização da assembleia eleitoral.

único. Havendo remanescente das verbas atribuídas, este reverterá para o Sindicato.

#### ARTIGO 13.º

A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada da identificação dos candidatos, sendo obrigatória a indicação do nome completo, idade, número de sócio e categoria profissional, designação da entidade patronal e local de trabalho.

§ único. Os candidatos que se encontrem inscritos na respectiva escala para embarque (desempregados) ficam dispensados de apresentação da prova a que se refere a última parte do presente artigo.

#### ARTIGO 14.º

Juntamente com as candidaturas serão obrigatoriamente apresentados os respectivos programas de acção, que terão de incluir a lista dos candidatos.

#### ARTIGO 15.º

A comissão eleitoral competirá estudar a divulgação uniforme de todos os programas.

#### ARTIGO 16.º

A campanha eleitoral cessará vinte e quatro horas antes do início da votação.

#### ARTIGO 17.º

1 — As listas de voto terão obrigatoriamente formato legal.

2 — O voto é secreto.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

4 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) A lista esteja dobrada em quatro, contida em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio e a sua assinatura abonada pela autoridade administrativa local;

c) Este sobrescrito será introduzido noutra endereçado à comissão eleitoral;

d) Seja o voto recebido na sede do Sindicato até vinte e quatro horas antes do dia marcado para as eleições;

e) No caso do eleitor se encontrar prestando serviço a bordo de navio nacional, a assinatura será abonada pelo comandante do navio;

f) No caso do eleitor se encontrar embarcado em navio estrangeiro, a assinatura será abonada pelo delegado sindical português;

g) Não havendo delegado sindical português em navio estrangeiro, o eleitor será dispensado do requisito da alínea anterior.

#### ARTIGO 18.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato, nas delegações e a bordo de todos os navios onde isso seja possível.

2 — Os resultados obtidos pela assembleia de voto serão enviados, por telegrama, à comissão eleitoral.

3 — Após a chegada ao primeiro porto de escala, será enviada ao Sindicato a acta da assembleia eleitoral.

4 — Para as mesas de voto em terra, deverá cada lista nomear um elemento fiscalizador do acto eleitoral.

5 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar um representante, que presidirá.

#### ARTIGO 19.º

Após o acto eleitoral, proceder-se-á imediatamente ao apuramento dos resultados, que deverão ser comunicados logo que concluídos.

#### ARTIGO 20.º

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado com base em irregularidades fundamentadas no prazo de cinco dias úteis após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A impugnação deverá ser apresentada à comissão eleitoral, que apreciará a validade dos fundamentos aduzidos.

3 — Havendo fundamento, a comissão eleitoral convocará a assembleia geral, nos quinze dias seguintes, expressamente para apreciação da impugnação.

4 — Da decisão da assembleia geral caberá recurso para os tribunais competentes.

#### ARTIGO 21.º

O presidente da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos, até quinze dias após o acto eleitoral.

§ único. Os membros eleitos que no termo do prazo referido no presente artigo se encontrem ausentes no seu exercício profissional tomarão posse no primeiro dia útil imediato à sua chegada.

#### ARTIGO 22.º

1 — Qualquer fraude consumada ou frustrada implicará para os culpados, para além de quaisquer outras sanções, a expulsão de sócio.

2 — Estas sanções só podem ser decididas e aplicadas em assembleia geral.

#### ARTIGO 23.º

1 — A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste regulamento será da competência da mesa da assembleia eleitoral, podendo esta recorrer, se necessário, à mesa da assembleia geral.

2 — O presente regulamento prevalece sobre todas as disposições estatutárias que com ele colidam.

Lisboa, 21 de Setembro de 1979.

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

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## ALTERAÇÕES

### ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS IMPORTADORES DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS

#### RECTIFICAÇÃO

O artigo 2.º e seu parágrafo único, a alínea a) do artigo 4.º, o artigo 12.º, ao qual foi acrescentado o § 3.º, e o artigo 17.º dos estatutos desta Associação passam a ter a seguinte redacção:

#### ARTIGO 2.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo estabelecer delegações ou outras formas de representação em qualquer outra localidade.

§ único. As delegações e secções ou outras formas de representação funcionarão com poderes delegados pela direcção e aprovados pela assembleia geral.

#### ARTIGO 4.º

A Associação tem por objecto:

a) Defender os interesses da actividade sua representada e das empresas associadas.

#### ARTIGO 12.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia geral, por um período de dois anos, reelegíveis na totalidade uma só vez.

§ 1.º Caso a reeleição tenha de facto tido lugar para o mandato subsequente, só poderão transitar, no máximo, metade dos elementos que faziam parte dos corpos sociais no último biênio.

§ 2.º Todas as eleições serão feitas por escrutínio secreto.

§ 3.º Nenhum associado ou grupo comercial poderá ter representantes seus eleitos para o exercício simultâneo de mais de um cargo social.

#### ARTIGO 17.º

A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso-postal expedido para os associados com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, hora e local dessa reunião e a respectiva ordem do dia.

§ único. Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Lisboa, 5 de Dezembro de 1979.

A Direcção:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

# COMISSÕES DE TRABALHADORES — ESTATUTOS

## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CASA DA SORTE

### CAPÍTULO I

#### (Denominação, âmbito e objectivo)

##### ARTIGO 1.º

Ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, é constituída na Casa da Sorte — Organização Nogueira da Silva, S. A. R. L., com sede em Lisboa, na Praça de D. João da Câmara, 4, 1.º, a Comissão de Trabalhadores da Casa da Sorte, que também poderá ser designada pela sigla CTCS.

##### ARTIGO 2.º

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 3.º da referida Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, a CTCS exercerá a sua acção no âmbito de todas as dependências da empresa, qualquer que seja a sua situação geográfica.

##### ARTIGO 3.º

A CTCS actuará na prossecução dos objectivos consignados na Constituição e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e na defesa dos reais interesses de todos os trabalhadores da empresa.

### CAPÍTULO II

#### (Composição, mandato e eleição da CTCS e das subcomissões)

##### ARTIGO 4.º

1 — A CTCS será composta por três elementos, escolhidos entre os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Em cada sucursal situada fora de Lisboa (presentemente existentes no Porto, Coimbra, Braga, Setúbal e Faro) poderá haver uma subcomissão, constituída por um único elemento.

##### ARTIGO 5.º

1 — A CTCS e as subcomissões serão eleitas da forma prevista na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e nos artigos 9.º a 14.º destes estatutos, sendo a atribuição dos mandatos, na observância do princípio da representação proporcional, estabelecida por aplicação do método de Hondt.

2 — A eleição das subcomissões será simultânea com a da CTCS, e os nomes dos seus elementos farão parte das mesmas listas da CTCS, para que melhor se assegure o normal exercício das respectivas competências, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

3 — Para tal efeito, entre os apresentantes de cada lista deverão estar incluídos no mínimo 10 % dos trabalhadores de cada sucursal de fora de Lisboa onde se pretenda a existência de subcomissões.

##### ARTIGO 6.º

A duração do mandato da CTCS e das subcomissões será de dois anos, sendo sempre admissível a reeleição dos seus elementos.

##### ARTIGO 7.º

1 — As listas conterão seis nomes para a CTCS e dois nomes para cada uma das subcomissões, ordenados segundo a respectiva prioridade no preenchimento dos mandatos que inicialmente lhes couberem e das vagas que, em relação a estes, porventura venham a ocorrer.

2 — A entrada dos suplentes em funções produz-se de forma automática e imediatamente após a constatação do impedimento do anterior titular.

##### ARTIGO 8.º

1 — Quando, depois de esgotados os suplentes de uma das listas, se verificar nova vaga a preencher pela mesma lista, terá de se proceder à eleição de novas comissões e subcomissões, no prazo de trinta dias, contados desde a data em que se registre a vaga.

2 — Nas subcomissões, as vagas posteriores à chamada dos suplentes ao exercício de funções não serão preenchidas, passando a CTCS a exercer a sua acção directamente nas respectivas sucursais até às novas eleições.

##### ARTIGO 9.º

1 — Um mês antes de concluir o seu mandato, ou imediatamente após ser votada a sua destituição, a CTCS assumir-se-á como comissão eleitoral, para o que os seus elementos escolherão, de entre si e exclusivamente para tal efeito, o respectivo presidente, cujo nome será indicado na convocatória do acto eleitoral, a publicar vinte e um dias antes da data marcada para a sua realização.

2 — Quando o motivo da nova eleição for a inexistência de suplentes para a CTCS, de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 8.º destes estatutos, a comissão eleitoral será constituída pelos restantes elementos em exercício, que agregarão outros trabalhadores por si escolhidos, até completar o total de três.

3 — Se não restar em exercício nenhum elemento da CTCS, a comissão eleitoral será proposta pelo grupo de trabalhadores convocante do acto eleitoral, indicando três elementos que ofereçam condições de imparcialidade no consenso da maioria dos trabalhadores.

##### ARTIGO 10.º

1 — As listas, obedecendo ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e nos artigos 4.º, 5.º e 7.º destes estatutos, serão apresentadas ao presidente da comissão eleitoral dentro do prazo de catorze dias, contados desde a data da afixação da convocatória, das quais passará recibo, indicando o dia e hora da apresentação, bem como a letra que lhe ficará a servir de sigla e que será atribuída pela ordem de entrega, a começar no A.

2 — Se as listas tiverem de ser recusadas, devido à inobservância de algum dos preceitos exigidos, o presidente da comissão eleitoral indicará nas próprias listas essas razões.

3 — Simultaneamente com a apresentação das listas, será indicado, também por escrito, o nome do respectivo delegado junto da comissão eleitoral.

##### ARTIGO 11.º

O presidente da comissão eleitoral tomará providências para que a todas as listas sejam asseguradas idênticas condições de divulgação, a partir da recepção de cada uma delas.

##### ARTIGO 12.º

A impressão e distribuição dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, a qual providenciará para que eles assegurem a clareza e a confidencialidade da opção.

##### ARTIGO 13.º

1 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores com baixa por doença e em gozo de férias, bem como aos das sucursais onde porventura não exista mesa de voto.

2 — O votante por correspondência, depois de assinalar a opção, deverá dobrar o boletim em quatro e introduzi-lo num envelope, no qual escreverá exteriormente «Voto por correspondência», metendo aquele, por sua vez, noutro envelope

com indicação do remetente e dirigido ao presidente da comissão eleitoral, a quem será enviado por protocolo ou registado pelo correio.

3 — No acto eleitoral, o presidente da comissão eleitoral assinalará no registo de presenças o nome do trabalhador, com a menção «Votante por correspondência», e entregará o envelope ao presidente da mesa de voto, que imediatamente o abrirá, introduzindo o boletim na urna.

4 — Se o voto por correspondência respeitar a um trabalhador de uma sucursal onde se eleja também subcomissão, o envelope exterior será dirigido ao presidente da respectiva mesa de voto, que o abrirá na presença dos delegados das listas, dando seguidamente o envelope interior a um dos vogais da mesa para este proceder de imediato à introdução do voto na urna.

#### ARTIGO 14.º

1 — A comissão de apuramento global do acto eleitoral será constituída pela comissão eleitoral e pelos delegados de cada lista concorrente junto desta última.

2 — Os presidentes das mesas de voto deverão enviar à comissão de apuramento global, no dia seguinte ao da votação, as respectivas actas, com base nas quais será elaborada a acta de apuramento global e feita, nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, a proclamação dos trabalhadores eleitos para a comissão de trabalhadores e para as subcomissões.

### CAPÍTULO III

#### (Funcionamento)

#### ARTIGO 15.º

Qualquer elemento da CTCS não pode, individualmente, tomar decisões ou formular deliberações em nome da mesma, as quais precisarão do acordo de, pelo menos, dois dos seus elementos.

Outrossim os comunicados carecerão, para poderem ser publicados, das assinaturas de, pelo menos, dois elementos da CTCS e nas sucursais, para poderem ser afixados, precisarão também do visto da subcomissão.

#### ARTIGO 16.º

O direito à informação e o *contrôle* da gestão serão exercidos pela CTCS nos termos aplicáveis dos artigos 18.º, 19.º, 23.º, 24.º, 25.º e 29.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e usados sem perder de vista a salvaguarda dos superiores interesses da empresa, quer no plano da concorrência comercial, quer relativamente ao seu prestígio exterior.

#### ARTIGO 17.º

O financiamento das actividades da CTCS e das subcomissões será obtido por meio de colectas periódicas promovidas pela

CTCS junto de todos os trabalhadores da empresa, quando encargos previsíveis as tornem oportunas.

### CAPÍTULO IV

#### (Reuniões gerais de trabalhadores)

#### ARTIGO 18.º

As reuniões de trabalhadores, convocadas nos termos do artigo 21.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, serão presididas, em Lisboa, pela própria comissão de trabalhadores e, nas sucursais de fora de Lisboa, pelas respectivas subcomissões, destinando-se apenas à transmissão de informações aos trabalhadores e à auscultação de opiniões dos mesmos, mas estas sem qualquer efeito vinculativo.

### CAPÍTULO V

#### (Comissões coordenadoras)

#### ARTIGO 19.º

Até decisão em contrário, não fica prevista a adesão da CTCS a qualquer comissão coordenadora.

### CAPÍTULO VI

#### (Alteração dos estatutos)

#### ARTIGO 20.º

1 — A alteração destes estatutos poderá ser efectuada a todo o tempo, conforme remissivamente dispõe o artigo 10.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, assumindo-se a comissão de trabalhadores em comissão do respectivo acto de votação, logo que lhe seja apresentada a convocatória.

2 — O processo de votação será idêntico ao da eleição das comissões de trabalhadores, com as adaptações indispensáveis.

3 — As votações incidirão sempre sobre os textos completos dos estatutos, sendo nessas condições, portanto, que os proponentes os devem apresentar à comissão do acto de votação.

### CAPÍTULO VII

#### (Disposições gerais)

#### ARTIGO 21.º

Os casos omissos nestes estatutos serão regulados pelas disposições aplicáveis da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela lei em geral.

Lisboa, 5 de Novembro de 1979.