

Boletim do Trabalho e Emprego

47

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

1.ª SÉRIE

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 47	p. 3365-3444	22-DEZ-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

— Constituição da CT emergente da PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto	3367
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a pesca da sardinha de Faro (Delegações de Portimão e Lagos)	3367
— Constituição de uma CT emergente da PRT para os trabalhadores das farmácias	3368
— Constituição de uma CT para elaboração de estudos preparatórios para revisão da tabela salarial da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos	3368
— Constituição de uma CT para elaboração de estudos preparatórios de uma PRT para a Radiotelevisão Portuguesa, E. P.	3368
— Redução do horário de trabalho do CCT para o comércio retalhista do dist. de Lisboa — Rectificação	3369

Portarias de regulamentação de trabalho:

— PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlinicas, estabelecimentos similares e outros — Deliberação da CT tripartida emergente	3369
— PRT para a ind. metalúrgica e metalomecânica — Deliberações da CT tripartida emergente	3370
— PRT para os trabalhadores das farmácias — Aplicação à Região Autónoma dos Açores	3371
— PRT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos — Deliberação da CT tripartida emergente	3371

Portarias de extensão:

— Aviso de PE da alteração à regulamentação colectiva para os fabricantes de material eléctrico e electrónico (v. <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.ºs 26 e 27, de 15 e 22 de Julho de 1977, respectivamente)	3372
— Aviso para PE da revisão salarial do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul	3372
— Aviso para PE da tabela salarial do CCT entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e dos Torrefactores e o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Dist. de Lisboa	3372
— Aviso para PE das alterações ao CCT para a ind. de ourivesaria do Sul	3373
— Aviso para PE do CCT para a ind. de conservas de peixe — Profissionais de escritório e outros	3373

Convenções colectivas do trabalho:

— CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros	3373
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul	3375
— CCT entre o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto, o Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Dist. de Lisboa e as Assoc. Nacionais dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e dos Torrefactores	3377
— ACT entre empresas de betão pronto e a Feder. Regional dos Sindicatos de Escritórios da Região Norte e outros	3379
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte	3408
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas	3412

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Constituição:

— União Geral de Trabalhadores	3425
— União dos Sindicatos de Vila Franca de Xira	3430
— Quadros Técnicos da Ind. Têxtil de Lanifícios — Rectificação	3435

Alterações:

— Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Corrcaria e Similares do Centro e Sul de Portugal	3435
— Porteiros e Porteiras de Prédios Urbanos	3435

Associações patronais — Estatutos:

Constituição:

— Agricultores do Dist. de Évora	3441
--	------

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição da CT emergente da PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto

Nos termos do n.º 1 da base xxv da portaria de regulamentação de trabalho para o comércio retalhista do distrito do Porto, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978, é constituída uma comissão técnica, cuja competência está regulada no n.º 2 da referida base xxv, com a seguinte composição:

Dr. Pedro Manuel Lopes Pinto da Cruz, em representação do Ministério do Trabalho;

António Herculano Jorge, Manuel da Conceição Teixeira e Cândido Vítor de Oliveira, em representação dos sindicatos;

Dr. Manuel Araújo, Fernando Costa e Manuel Regadas, em representação das associações patronais.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a pesca da sardinha de Faro (Delegações de Portimão e Lagos)

O processo de negociação encetado entre a Associação das Empresas de Pesca do Algarve e o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro, Delegações de Portimão e Lagos, visando o CCT para a pesca da sardinha frustrou-se em relação a certas matérias, quer na fase das negociações directas, quer posteriormente na tentativa de conciliação levada a efeito na Delegação de Faro.

Foi ainda recusado pelas partes o recurso à mediação e à arbitragem.

Assim, encontrando-se, por um lado, preenchidas as condições referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para recurso à via administrativa e, por outro lado, esgotado o prazo fixado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei

n.º 121/78, de 2 de Junho, nos termos do n.º 3 do atrás citado artigo 21.º, ouvidos os Secretários de Estado do Planeamento e das Pescas, é criada uma comissão técnica para proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação do trabalho para o sector em causa, com a seguinte composição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho;

Um representante da Secretaria de Estado das Pescas;

Dois representantes do Sindicato;

Dois representantes da Associação Patronal.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Constituição de uma CT emergente da PRT para os trabalhadores das farmácias

Nos termos do n.º 1 da base v da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores das farmácias publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30/78, de 15 de Agosto, é constituída a comissão técnica com a competência definida no n.º 2 da mesma base e com a seguinte composição:

Licenciado Manuel Rodrigues Tabau, em representação do Ministério do Trabalho;
Licenciado João Mendes, em representação do Ministério do Comércio e Turismo;

Licenciada Margarida Guedes Antas, em representação do Ministério dos Assuntos Sociais;
Sebastião Godinho Branco Fradinho, em representação das associações sindicais;
Licenciado Fernando Jácome Bernardes Soares, em representação da associação patronal.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Constituição de uma CT para elaboração de estudos preparatórios para revisão da tabela salarial da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos

O sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos encontra-se abrangido por uma portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977.

Considerando que os Sindicatos dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo, dos Trabalhadores de Calçado Malas e Afins do Distrito do Porto, dos Operários Sapateiros, Correeiros e Maleiros dos Distritos de Viseu, Vila Real, Guarda e Castelo Branco, dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra, dos Trabalhadores das Indústrias de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro e Sul de Portugal, requerem, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, a revisão da respectiva tabela salarial;

Considerando que, após o estudo do processo, se verifica encontrarem-se preenchidos os requisitos legais para a pretendida revisão salarial, bem como a mesma se justificar por razões de justiça sócio-laboral;

Considerando que a inexistência de associação representativa das oficinas de conserto e engraxadoria mantém o condicionalismo que determinou o recurso

à via administrativa para a regulamentação colectiva do sector:

Nestes termos, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, é criada uma comissão técnica para efeitos de elaboração dos estudos conducentes à revisão da tabela salarial da portaria de regulamentação de trabalho para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977.

A comissão técnica funcionará em Lisboa e terá a seguinte constituição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho, que presidirá;
Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
Três representantes dos Sindicatos interessados;
Três representantes das entidades patronais.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Constituição de uma CT para elaboração de estudos preparatórios de uma PRT para a Radiotelevisão Portuguesa, E. P.

Em 19 de Setembro de 1977 iniciou-se o processo de revisão da convenção colectiva de trabalho para a Radiotelevisão Portuguesa, E. P., publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976.

Uma vez que em fase de negociações directas não foi possível chegar a acordo sobre determinadas matérias, em 5 de Julho de 1978 foi emitido um despacho de conciliação obrigatória, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 13.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.--

Terminou, no entanto, a fase de conciliação obrigatória sem ser possível obter o consenso das partes quanto às matérias atrás referidas.

As partes manifestaram também o seu desacordo quanto ao recurso à mediação ou arbitragem, pelo que se encontram preenchidos os requisitos exigidos pela alínea b) do n.º 1 do artigo 4.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.

Ouvidos os Ministérios interessados:

Determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do diploma legal acima citado, a constituição de uma comissão para a elaboração dos estudos

preparatórios de uma portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores da Radiotelevisão Portuguesa, E. P., com a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Comunicação Social;

Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;

Dois representantes dos sindicatos;

Dois representantes da Radiotelevisão Portuguesa, E. P.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Redução do horário de trabalho do CCT para o comércio retalhista do dist. de Lisboa — Rectificação

Com o título acima, foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, o respectivo despacho de autorização. Verifica-se, porém, que é incorrecta a designação, porquanto se trata do contrato colectivo de trabalho vertical para o comércio do distrito de Lisboa, a cujo âmbito é aplicável o referido despacho.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Nota. — Por força da rectificação supra, rectifica-se no «Boletim do Trabalho e Emprego», 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, no índice e na p. 2266, a denominação do despacho em causa. Onã: se lê: «Redução do horário de trabalho do CCT para o comércio retalhista do distrito de Lisboa», deverá ler-se: «Redução da duração de trabalho semanal do CCTV para o comércio do distrito de Lisboa».

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlinicas, estabelecimentos similares e outros — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista no n.º 1 da base XXVI da portaria de regulamentação de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45/77, de 8 de Dezembro, constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 23 de Junho findo, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25/78, de 8 de Julho, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pelo

n.º 2 da mesma base, na sua reunião de 23 de Novembro último deliberou, por maioria, o seguinte:

1 — Para efeitos do cálculo das diuturnidades, previsto no n.º 1 da base XVIII (500\$ por cada cinco anos), conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma (e última) entidade patronal desde a data da respectiva admissão.

2 — Relativamente ao tempo que decorreu entre a data de admissão do trabalhador e a data de entrada em vigor da PRT em epígrafe, e para efeitos do cálculo previsto no número anterior, não conta o tempo que já foi completado por diuturnidades atribuídas por força da regulamentação de trabalho anteriormente aplicável.

3 — O valor das diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação anteriormente aplicável não é actualizado, no seu quantitativo, ao valor de 500\$, mas mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

4 — Para o número limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 da base XVIII contam, em conjunto, as seguintes diuturnidades:

- a) As devidas e vencidas por força da regulamentação de trabalho anteriormente aplicável;
- b) As que se venceram à data da entrada em vigor da PRT mencionada no n.º 2;
- c) As que se venham a vencer durante o período de vigência da mesma PRT.

5 — Os trabalhadores que, de acordo com a base II, foram classificados em profissões ou categorias profissionais que tenham acesso automático ou obrigatório deixam de ter direito a diuturnidades, mantendo, porém, o direito às seguintes:

- a) As já vencidas por força da regulamentação de trabalho anteriormente aplicável;
- b) As que possam ter vencido, à data de entrada em vigor da PRT citada no n.º 2, relativamente à antiguidade que já detinham a essa data e que não havia sido completada, desde que tenham completado períodos inteiros de cinco anos.

6 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial as diuturnidades serão proporcionais ao tempo de trabalho prestado.

7 — «A regulamentação de trabalho anteriormente aplicável», a que se faz referência nesta deliberação, deve entender-se como a indicada no n.º 5 da base XVIII da PRT referida no n.º 2.

PRT para a ind. metalúrgica e metalomecânica — Deliberações da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida criada pela base III da portaria mencionada em título (publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977), no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela mesma base, na sua reunião de 19 de Outubro de 1978, tomou as seguintes deliberações:

I — Interpretação do disposto no n.º 3 da base VIII da parte I, conjugado com o disposto no n.º 1 da cláusula 87.ª da parte II:

O n.º 1 da cláusula 87.ª consagra como dias de descanso o sábado e o domingo; por sua vez, o n.º 2 da base VIII veio acentuar este princípio, dispondo que o «período normal de trabalho semanal será de quarenta e cinco horas distribuídas de segunda a sexta-feira».

Este é o princípio geral, que no fundo consiste em garantir aos trabalhadores dois dias de descanso (nos termos do n.º 2 da cláusula 89.ª, um é descanso semanal obrigatório, outro é descanso semanal complementar).

O n.º 3 da base VIII veio estabelecer uma excepção àquele princípio, permitindo a distribuição do horário por outra forma, dentro de certos condicionaisismos.

Entende esta comissão, face aos condicionaisismos a ter em conta para além dos indicados expressamente, ser indiscutível a manutenção de dois dias de descanso semanal, pelo que o principal alcance do n.º 3 da base VIII é permitir a distribuição do horário, por forma que os dois

dias de descanso não tenham de ser necessariamente o sábado e o domingo.

II — Interpretação dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 89.ª da parte II:

De acordo com o clausulado em apreço, se o trabalhador prestar serviço num dia feriado terá direito a 250 % da retribuição devida pelo tempo de trabalho prestado nesse dia (além do salário correspondente ao feriado).

Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (obrigatório ou complementar) o trabalhador terá direito à remuneração correspondente ao tempo de trabalho prestado com um acréscimo de 200 % da retribuição auferida. Tratando-se de dia de descanso semanal obrigatório, terá ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Esta situação pode definir-se pelas seguintes fórmulas:

$$\begin{aligned} Rdd &= Nh \times Sh + Nh \times 200 \% Sh, \text{ ou seja,} \\ Rdd &= Nh \times 3 Sh; \\ Rdf &= Nh \times 250 \% Sh, \text{ ou seja, } Rdf = \\ &= Nh \times 2,5 Sh. \end{aligned}$$

em que:

Rdd — Retribuição de trabalho em dias de descanso;

Rdf — Retribuição de trabalho em dias feriados;

Sh — Salário hora;

Nh — Número de horas trabalhadas.

A portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores das farmácias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30/78, de 15 de Agosto, limitou a respectiva área ao território do continente. A sua aplicação na Região Autónoma dos Açores foi condicionada a despacho posterior, após cumprimento dos trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Assim, havendo parecer favorável do Governo Regional da Região Autónoma dos Açores, determino:

1 — A portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores das farmácias, publicada no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 30/78, de 15 de Agosto, é tornada aplicável, na Região Autónoma dos Açores, às relações de trabalho que se enquadrem no âmbito sectorial e profissional definido pelo n.º 1 da base 1 da mesma portaria.

2 — O presente despacho produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Abril de 1978, podendo as diferenças salariais daí resultantes ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de seis.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PRT para o sector da ind. e comércio farmacêuticos — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista na base xxxviii da PRT para o sector da indústria e comércio farmacêuticos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, e constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 25 de Agosto de 1978, deliberou, por maioria, em reunião realizada no dia 30 de Outubro de 1978, fixar a seguinte interpretação da base xxiii (diuturnidades):

1 — As diuturnidades já devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável mantêm-se com o respectivo montante inalterado e acrescem aos valores salariais constantes das tabelas previstas no anexo iv.

2 — As diuturnidades que por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável foram absorvidas ou compensadas por aumentos concedidos voluntariamente pela entidade patronal acrescem nos mesmos termos das previstas no número anterior.

3 — Aos trabalhadores cuja antiguidade não tenha sido contemplada por regulamentação colectiva anteriormente aplicável serão atribuídas, à data da entrada em vigor da PRT, tantas diuturnidades quantas as que tenham direito por

força do cálculo previsto no n.º 1 da base xxiii (500\$ por cada quatro anos).

4 — As diuturnidades referidas no número anterior acrescem aos valores salariais constantes das tabelas previstas no anexo iv.

5 — Para o cálculo das diuturnidades previstas no n.º 1 da base xxiii (500\$ por cada quatro anos) conta-se o tempo em que o trabalhador esteve ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, a partir da data da última diuturnidade, e acrescem à retribuição efectiva que o trabalhador tiver na data do respectivo vencimento (n.º 2 da base xxiii).

6 — Para o limite das cinco diuturnidades previsto no n.º 1 da base xxiii conta o número das diuturnidades referidas nos n.ºs 1, 2, 3 e 5.

7 — A antiguidade na mesma profissão ou categoria profissional só deixa de contar para efeitos de vencimento das novas diuturnidades desde que da mudança de profissão ou categoria profissional resulte para o trabalhador um aumento salarial igual ou superior ao valor da diuturnidade a que o trabalhador teria direito se nelas tivesse permanecido.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de PE da alteração à regulamentação colectiva para os fabricantes de material eléctrico e electrónico

(v. «Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 26 e 27, de 15 e 22 de Julho de 1977, respectivamente)

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-4/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que está em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da alteração de índole salarial e de expressão pecuniária à regulamentação colectiva de 1977 para os fabricantes de material eléctrico e electrónico e para os trabalhadores ao seu serviço, nesta data publicada, de modo a abranger

entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem à actividade abrangida pela convenção e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas, bem como a esses profissionais, filiados ou não nos sindicatos signatários da alteração, e ainda aos profissionais das categorias previstas não inscritos nos sindicatos outorgantes e ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal subscritora da alteração.

Aviso para PE da revisão salarial do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da revisão da tabela salarial do CCT celebrado entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicada, a todas as entidades patronais que, nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de moagens de ramas e espoadas de milho e centeio) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos tra-

balhadores não inscritos nos Sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do 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, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE da tabela salarial do CCT entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e dos Torrefactores e o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Dist. de Lisboa.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da revisão de tabela salarial do CCT celebrado entre as associações mencionadas em epígrafe, nesta data publicada, a todas as entidades patronais que, na área da convenção, exerçam as actividades económicas por ela abrangidas, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos Sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de

entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do 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, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE das alterações ao CCT para a ind. de ourivesaria do Sul

Em cumprimento do disposto no n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 23 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão das alterações (revisão salarial) do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sindicato dos Industriais de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, tornará aplicável a referida convenção a todas as entidades patronais não inscritas na Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul que nos distritos do continente por esta abran-

gidos (Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal) exerçam a indústria de ourivesaria ou lapidação e gravação de pedras preciosas, escovilha, recuperação, afinação e ensaio de metais nobres, gravura, cinzelagem, fundição, esmaltagem e galvanoplastia dos artefactos oriundos das actividades referidas, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no CCT e inscritos ou não no Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul.

A portaria tornará ainda aplicável a referida convenção aos trabalhadores das categorias nela previstas não filiados no sindicato outorgante e que prestem serviço às entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Aviso para PE do CCT para a ind. de conservas de peixe — Profissionais de escritório e outros

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 23 de Fevereiro (na redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro), para efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo no Ministério do Trabalho a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho para os profissionais de escritório e outros ao serviço da

indústria de conservas de peixe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1978, de modo a torná-la aplicável às empresas do referido sector de actividade não representadas pelas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias nela previstas.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas e outros

Em sede de conciliação promovida pelo Ministério do Trabalho, a associação patronal e os sindicatos abaixo outorgantes celebraram o seguinte acordo:

I

As cláusulas — 22.ª, n.º 2, alínea b); 23.ª, n.º 1, alínea d), e n.º 2; 24.ª, n.º 1; 37.ª; 43.ª, n.ºs 1 e 2 — do CCT para a indústria de material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977 (com rectificações publicadas nos *Boletins*, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, e 34, de 15 de Setembro de 1977), passarão a ter a seguinte redacção:

Cláusula 22.ª

2 — [...]

b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo de 0,8 % da

remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), por cada dia completo de deslocação [...]

Cláusula 23.^a

1 — [...]

d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), por cada dia completo de deslocação. [...]

3 — Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o primeiro-escriturário (grau 5) por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 24.^a

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal, não só contra os riscos de acidentes de trabalho como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), em caso de morte ou incapacidade total [...]

Cláusula 37.^a

Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, nunca inferior a 25 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), a processar mensalmente e a discriminar no documento de pagamento.

Cláusula 43.^a

1 — Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), até um máximo de quatro.

2 — Os prémios de antiguidade serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que a entidade patronal proceda para além dos salários mínimos contratuais [...]

II

1 — A nova tabela salarial acordada fica a constituir o anexo IV do CCT referido em I e produzirá efeitos desde o dia 1 de Novembro de 1978.

2 — Os graus 01, 02 e 03 abrangem, respectivamente, os profissionais de engenharia de nível IV, V e VI, conforme definição constante do n.º 8 do anexo I do mesmo CCT.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

José Manuel Baptista Corte Real de Carvalho.

ANEXO IV

Nova tabela salarial

Graus	Salários
03	37 000\$00
02	31 000\$00
01	25 000\$00
0	19 000\$00
1	16 550\$00
2	15 350\$00
3	14 150\$00
4	12 500\$00
5	12 500\$00
6	10 550\$00
7	9 700\$00
8	9 350\$00
9	8 850\$00
10-A	8 000\$00
10	7 950\$00
11	7 100\$00
12	6 300\$00
13	5 450\$00
14	4 800\$00

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

José Manuel Baptista Corte Real de Carvalho.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Rodolfo Filipe da Costa Tavares.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho.

Rui Luís Fernandes Pinto.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Metalúrgicos:

Manuel José da Conceição Maia.

Pela Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação Regional do Norte dos Trabalhadores de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

José António Albuquerque de Brito Filipe.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

Maria José da Colação Maia.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato das Artes Gráficas de Coimbra:

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores Gráficos dos Distritos do Porto, Bragança e Vila Real:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte:

Pe'o Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

Pe'o Sindicato dos Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

Maria José da Colação Maia

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços Sociais:

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Carlos Alberto da Silva.

Pe'o Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Maria Cândida Reis F. Soares.

Pe'o Sindicato dos Profissionais de Enfermagem da Zona Centro:

Maria Cândida Reis F. Soares.

Pe'o Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

Pe'o Sindicato Nacional dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

João Inácio de Freitas.

Pe'o Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos do Porto, Vila Real e Bragança:

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto:

Pe'o Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

(Assinatura ilegível.)

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

José Pinheiro Vieira

(Assinatura ilegível.)

Pe'o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1978, a fl. 3 do livro n.º 2, com o n.º 208, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

As empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens

do Centro e Sul é aplicável a presente revisão de tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a referida Associação e outra e o Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, com as alterações e aditamentos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1977.

Cláusula 2.ª

(Área de aplicação)

A presente revisão de tabelas salariais do contrato colectivo referido na cláusula 1.ª aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro.

Cláusula 3.ª

(Entrada em vigor)

1 — A presente revisão de tabelas salariais do contrato colectivo referido na cláusula 1.ª entra em vigor em 1 de Outubro de 1978.

2 — As presentes tabelas salariais e clausulado de incidência económica terão a vigência de doze meses.

Cláusula 4.ª

(Retribuição certa mínima)

O anexo II é alterado como segue:

ANEXO II

Retribuição certa mínima

A — Indústria de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio

Categoria profissional	Tabela A	Tabela B
Moleiro	8 400\$00	7 000\$00
Ajudante de moleiro	8 000\$00	6 600\$00
Fiel de armazém		
Encarregado de secção	7 700\$00	(a)

Categoria profissional ~*	Tabela A	Tabela B
Condutor de máquinas	7 600\$00	6 200\$00
Ensacador-pesador		
Auxiliar de laboração	7 300\$00	6 000\$00
Guarda ou porteiro		
Empacotador/empacotadeira	6 100\$00	(a)

(a) Categorias profissionais não existentes nas empresas de cinco trabalhadores e menos de cinco trabalhadores.

Nota. — A tabela A aplica-se às empresas com mais de cinco trabalhadores e a tabela B às empresas com cinco e menos de cinco trabalhadores.

ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação

(Conforme Decreto-Lei n.º 121/78)

6 — Profissionais semiquualificados:

6.2 — Produção:

Condutor de máquinas.
Ensacador-pesador.
Guarda ou porteiro.
Empacotador/empacotadeira.

Lisboa, 13 de Novembro de 1978.

Pe a Associação Nacional dos Industriais de Moagem, de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 11 de Dezembro de 1978, a fl. 3 do livro n.º 2, com o n.º 209, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto, o Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Dist. de Lisboa e as Assoc. Nacionais dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e dos Torrefactores.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e rescisão

Cláusula 1.ª

(Área de aplicação)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se:

- a) Quanto ao sector da torrefacção, em todo o território metropolitano;
- b) Quanto ao sector da moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 2.ª

(Âmbito pessoal)

1 — Este contrato obriga:

- a) No sector da torrefacção, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Torrefactores;
- b) Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto e Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Distrito de Lisboa;
- c) Na sector de moagem de ramas e espoadas de milho e centeio, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio;
- d) Todos os trabalhadores representados pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto.

2 — As moagens de ramas e azenhas que tenham até cinco trabalhadores, inclusive, beneficiarão de tratamento mais favorável, naquelas cláusulas que comportem encargos económicos.

3 — Este contrato colectivo de trabalho não se aplica aos trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos normalmente a água e a vento, aplicando-se-lhes, neste caso, a lei geral do trabalho.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido por um ano.

2 — As cláusulas respeitantes a subsídio de férias, tabelas salariais e demais subsídios, se os houver, produzirão efeitos retroactivos a 1 de Agosto de 1978 e 1 de Setembro de 1978, inclusive, respectivamente, para a torrefacção e ramas.

3 — O presente contrato considera-se, sucessivamente, renovado por períodos iguais de tempo, se qualquer das partes o não denunciar até trinta dias antes do termo do período de vigência.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 167.ª

(Restante clausulado)

Aplica-se às entidades patronais, trabalhadores e demais outorgantes o restante clausulado do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1977.

ANEXO I

Definição de funções

B — Indústria de torrefacção de café

3.1 — *Operador de «centri-therm»*. — O trabalhador que, visando a obtenção de um extracto com as características pretendidas, regula, manobra e vigia o funcionamento da instalação destinada à limpeza e concentração de extractos de produtos solúveis, compreendendo máquinas, tais como separadoras, evaporadoras e permutadoras. Cuida, ainda, da paragem e limpeza da instalação.

3.2 — *Operador de moinhos*. — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer grão ou outros produtos. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

3.3 — *Operador de lotes*. — O trabalhador que pesa, doseia e mistura grãos de café, raízes de chicória, cevada ou outros produtos previamente torrados para obter determinados lotes e procede à sua moagem por meio de máquinas apropriadas, regulando o grau de moagem do produto.

3.4 — *Operador de extracção de café e produtos solúveis.* — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de café e produtos solúveis. Enche os extractores com grão de produtos fragmentados, põe a trabalhar uma caldeira alimentada por combustível para aquecer água à temperatura exigida e assegura o seu funcionamento. Limpa e lubrifica a instalação ou dá instruções nesse sentido.

3.5 — *Operador de secagem de café e produtos solúveis.* — O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas aquecidas para pulverizar o extracto de café e produtos solúveis por evaporação da água nele contido. Manobra os comandos apropriados para a entrada do extracto de café e outros produtos numa caldeira. Acende e regula o aquecimento da câmara (torre), com vista a obter o produto conveniente pulverizado por evaporação da parte líquida, a fim de obter o produto com as características pretendidas. Limpa e lubrifica a instalação ou dá instruções nesse sentido.

3.6 — *Operador de linha de embalagem.* — O trabalhador que regula, manobra, vigia e adapta ao tipo de embalagem usada as máquinas inerentes a linhas de embalagem, de modo a obter-se um produto embalado de acordo com as especificações dadas. Procede à alimentação em produto e em material de embalagem e à paragem e limpeza da linha.

4 — *Operador de máquinas de limpeza de café.* — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar o café. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

4.1 — *Auxiliar de torrefactor.* — O trabalhador que auxilia o torrefactor e o substitui nos seus impedimentos.

4.2 — *Auxiliar de extracção.* — O trabalhador que executa todos os serviços de movimentação e arrumação de materiais, limpeza da instalação e lavagem das maquinarias e artefactos inerentes ao seu funcionamento. Coadjuva, ainda, o operador de extracção nas suas tarefas sempre que necessário.

4.3 — *Auxiliar de secagem.* — O trabalhador que executa todos os serviços de movimentação e arrumação de materiais, limpeza da instalação e lavagem das maquinarias e artefactos inerentes ao seu funcionamento. Coadjuva, ainda, o operador de secagem nas suas tarefas, sempre que necessário.

4.4 — *Auxiliar de linha de embalagem.* — O trabalhador que executa todos os serviços de movimentação de materiais de embalagem, de produto a embalar e acabado, nas áreas de trabalho da secção. Procede à limpeza da instalação. Coadjuva, ainda, o operador de linha nas suas tarefas, sempre que necessário.

4.5 — *Auxiliar de laboração.* — O trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris, armazéns e distribuição.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

A — Indústria de moagem de ramas e espodas de milho e centeio

Grupo	Categorias profissionais	Tabela A — Empresas com mais de cinco trabalhadores	Tabela B — Empresas com cinco ou menos trabalhadores
1	Moleiro	8 100\$00	6 000\$00
2	Ajudante de moleiro Fiel de armazém	7 600\$00	5 800\$00
3	Condutor de máquinas ... Ensacador-pesador	7 000\$00	5 700\$00
4	Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	6 800\$00	5 500\$00
5	Encarregada	6 200\$00	5 200\$00
6	Empacotadeira	5 800\$00	5 200\$00

B — Indústria de torrefacção de café

Grupo	Categorias profissionais	Tabela A — Grupo industrial A	Tabela B — Grupo industrial A e B
1	Encarregado geral	11 500\$00	9 900\$00
2	Encarregado de secção ... Fiel de armazém Provador de café	9 800\$00	8 600\$00
3	Torrefactor Operador de <i>centri-therm</i> Operador de moedores Operador de lotes Operador de extracção de café e produtos solúveis Operador de secagem de café e produtos solúveis Operador de linha de em- balagem	8 900\$00	7 800\$00
4	Operador de máquinas de limpeza de café Auxiliar de torrefactor ... Auxiliar de extracção Auxiliar de secagem Auxiliar de linha de emba- lagem Auxiliar de laboração	8 100\$00	7 000\$00
5	Encarregada	6 400\$00	6 000\$00
6	Empacotadeira ou emba- ladeira Distribuidora Servente	6 150\$00	5 750\$00

1 — As empresas compreendidas nos grupos industriais B e C poderão ser equiparadas às do grupo A para efeitos de pagamentos das remunerações mínimas fixadas para este último, desde que se prove a capacidade económica e financeira das empresas para o poderem fazer, conforme o estipulado neste contrato.

ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação

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

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Torrefactor.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Produção:

Operador de *centri therm*.

Operador de moínhos.

Operador de lotes.

Operador de extracção de café e produtos solúveis.

Operador de secagem de café e produtos solúveis.

Operador de linha de embalagem.

Operador de máquinas de limpeza de café.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.2 — Produção:

Auxiliar de torrefactor.

Auxiliar de extracção.

Auxiliar de secagem.

Auxiliar de linha de embalagem.

Auxiliar de laboração (torrefacção).

Empacotadeira ou embaladeira (torrefacção).

Distribuidora.

7 — Profissionais não qualificados:

7.2 — Produção:

Servente.

Em virtude de surgirem dificuldades de enquadramento das restantes categorias, as partes signatárias, ao abrigo do n.º 4 do § 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, solicitam o apoio do Ministério do Trabalho para a sua futura resolução.

Depositado em 11 de Dezembro de 1978, a fl. 3 do livro n.º 2, com o n.º 210, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre empresas de betão pronto e a Feder. Regional dos Sindicatos de Escritório da Região Norte e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas do betão:

Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L.;

Sulbetão — Preparados de Betão, L.ª;

Bepor — Betões Portugueses, S. A. R. L.;

Betão Liz, S. A. R. L.;

Jomatel — Empresa de Materiais de Construção, S. A. R. L.;

Unibetão — Indústria de Betão Preparado, L.ª;

Betopal — Betões Preparados, S. A. R. L.;

Fabetão — Sociedade Industrial de Fabrico de Betão, L.ª;

Norbetão — Materiais de Construção, S. A. R. L.;

Pioneer — Betão Pronto, L.ª;

Materiais de Construção Ribeiros, L.ª;

Duarbel — Betões Especiais, L.ª;

Concretope — Fábrica de Betão Pronto, S. A. R. L.;

Betecna — Betões José Guilherme da Costa, L.ª;

Construções Gabriel A. S. Couto, L.ª;

Betonsil — Betão de Setúbal, L.ª;

João Salvador;

Precol — Sociedade Pré-Construção de Estruturas, S. A. R. L.,

e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válida por um ano.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, considerando-se aceitação tácita desta proposta a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

3 — As negociações estarão obrigatoriamente concluídas num prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da apresentação da contraproposta, podendo haver lugar à prorrogação do prazo referido por mútuo acordo das partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão e carreira profissional)

I — Condições normais de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

1.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

II — Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1 — Dos profissionais de vendas:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações literárias mínimas legais.

2.2 — Dos profissionais contínuos, paquetes, porteiros, guardas e de limpeza:

a) As habilitações para admissão são as mínimas legais;

b) Idade mínima para os paquetes — 14 anos;
Para as restantes categorias — 18 anos;

c) Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o desempenho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas;

d) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

2.3 — Dos profissionais de escritório e correlativos:

1 — Idades mínimas de admissão:

a) 21 anos para os cobradores;

b) 18 anos para os telefonistas;

c) 14 anos para os restantes profissionais.

2 — Habilitações mínimas exigíveis:

a) Para paquetes, contínuos, cobradores, telefonistas, porteiros e guardas, as mínimas legais;

b) Para os escriturários e restantes profissionais, com excepção dos contabilistas, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles, ou cursos equivalentes;

c) Para os contabilistas os cursos oficialmente reconhecidos;

d) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 anos e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;

e) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 anos ou mais de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;

f) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor desta convenção, se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

III — Condições gerais:

1 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser um condicionante à admissão.

3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor desta convenção, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

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

3 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transite de uma empresa para outra sua associada contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.ª

(Admissão provisória)

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

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho, ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontra temporariamente suspenso.

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

4 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

5 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo desse prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

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

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

Cláusula 6.ª

(Registo de desemprego)

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lho permitam, consultar:

- a) O SNE;
- b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes nos anexos II e III.

2 — É vedado às empresas atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de dez dias.

Cláusula 8.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a remeter simultaneamente aos sindicatos outorgantes cópias das relações nominais de pessoal ao seu serviço que, nos termos da lei, devam ser enviadas ao Ministério do Trabalho e das quais deverão constar os seguintes elementos:

Nome, número de inscrição na Previdência, data do nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categorias, ordenado base e diuturnidades a que tenham direito e ainda o número da carteira profissional.

2 — As empresas ficam obrigadas a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes uma relação dos trabalhadores, sindicalizados ou não, por eles abrangidos, seja qual for a situação em que aqueles se encontrem.

3 — As empresas afixarão, em local bem visível, a relação ou relações que lhes forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas.

Cláusula 9.ª

(Atribuições de categorias e dotações mínimas)

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 7.ª serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
- b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

2 — Para os profissionais de escritório é obrigatória a existência de:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada dez profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro profissionais.

Cláusula 10.ª

(Acesso ou promoção)

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

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe depois de três anos de permanência na 3.ª classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazo inferior a três anos, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 11.ª

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações acompanhadas dos mapas referidos no n.º 2 da cláusula 8.ª até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;
- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de cento e cinquenta trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;
- f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- g) Afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- h) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;
- i) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- j) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;
- h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 22.ª;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa por ela dominada;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução das tarefas das quais possam resultar responsabilidade pessoal definida por lei, ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- k) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;
- l) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- m) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- n) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — Os delegados sindicais em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.ª

4 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

5 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente provadas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 11.ª e 13.ª, e desde que aprovadas em plenário dos trabalhadores directamente interessados que deverão participar pelo menos em número superior a 50 %, por votação directa e secreta.

6 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 14.ª

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário móvel, o intervalo para a refeição garantido no parágrafo anterior será estabelecido, de acordo com as necessidades de serviço, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas.

Cláusula 16.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Deve evitar-se a prestação de trabalho extraordinário.

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a título eventual. Estabelece-se como limite o número de duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano e por trabalhador.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho extraordinário será calculada da seguinte forma:

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho:

Remuneração normal multiplicada por 1,50;

b) Trabalho noturno em dias de trabalho normais:

Remuneração normal multiplicada por 1,75;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados:

Remuneração normal multiplicada por 2;

d) Trabalho noturno em dias de descanso semanal ou feriados:

Remuneração normal multiplicada por 2,25.

4 — Para efeito do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraordinário de trabalho haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de 110\$.

Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 25\$ para pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

6 — Sempre que por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho extraordinário, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho noturno.

Cláusula 17.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

4 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e da audição da CST da empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 18.ª

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm o direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia, paga nas condições da alínea a) do n.º 3 da cláusula 16.ª

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.ª

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

2 — As retribuições permanentes são obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para falhas de 750\$; do mesmo modo, aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção, constantes do anexo III, compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

Cláusula 20.ª

(Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM = Remuneração mensal base.

HS = Horário semanal.

Cláusula 21.ª

(Retribuição inerente a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 22.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e vinte dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência no preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituto, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com excepção de cargos de chefia.

Cláusula 23.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 400\$ por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

3 — No prazo de quatro anos, a contar da entrada em vigor, o direito ao recebimento de diuturnidades será progressivamente estendido a todos os trabalhadores de acordo com o seguinte esquema:

- a) Um ano após a entrada em vigor desta convenção vencerão duas diuturnidades os trabalhadores que completem seis ou mais anos de trabalho;
- b) Dois anos após a mesma data vencerão três diuturnidades os trabalhadores que completem nove ou mais anos de trabalho;
- c) Três anos após a mesma data vencerão quatro diuturnidades os trabalhadores que completem doze ou mais anos de trabalho;
- d) Quatro anos após a mesma data vencerão cinco diuturnidades os trabalhadores que completem quinze ou mais anos de trabalho.

4 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$$n = \frac{T}{3}$$

sendo n o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e T o tempo de serviço efectivo.

Cláusula 24.ª

(Subsídio de Natal ou 13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

Os trabalhadores ausentes por doença reembolsam a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da Previdência devendo requerê-lo nos prazos legais.

Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

Aos trabalhadores que violem o estabelecido neste ponto ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

4 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferirem retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima, mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 25.ª

(Transportes e abono para deslocações)

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 26.ª

(Regime de deslocações)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho re-

gula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação.

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) Almoço no montante de 110\$, contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder a título eventual ou permanente;
- c) O subsídio de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

Almoço ou jantar	140\$00
Dormida e pequeno almoço	400\$00
Diária completa	600\$00

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas extraordinárias;
- d) Para deslocações que ultrapassem sessenta dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de sessenta dias, a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço de gasolina super, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

9 — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo não será obrigatório para o trabalhador que a conduza a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

Cláusula 27.ª

(Transferência de local ou base de trabalho)

Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobílias;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, ou no mínimo de 20 000\$, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

Cláusula 28.ª

(Regime de seguros)

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem, no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 26.ª e da alínea b), para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 2000 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para a companhia de seguros.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 29.ª

(Alimentação e subsídio)

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de quarenta trabalhadores nas condições estipuladas no

n.º XIII da cláusula 10.ª de regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedido aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 80\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 80\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais e aceite pela empresa, desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho extraordinário.

Cláusula 31.ª

(Duração das férias)

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de trinta dias de calendário, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio de calendário por cada mês de antiguidade que completará em 31 de Dezembro e que, obrigatoriamente, serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

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

7 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitam, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das ilhas adjacentes, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

Cláusula 32.ª

(Alteração do período de férias)

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final do mesmo, a qual terá que ser comprovada de acordo com o estipulado na lei.

4 — É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 33.ª

(Indemnizações por férias não gozadas)

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 34.ª

(Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês)

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total ou igual à retribuição estipulada no número anterior correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 31.ª

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 — Não se consideram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 2 da cláusula 29.ª

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses.

Cláusula 35.ª

(Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

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

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas sempre que possível na véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 36.ª, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de dez dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

Cláusula 36.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- b) Prática dos actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;
- c) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa, por um período de três dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no décimo dia posterior ao parto;
- g) Prestação de provas de exames em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrerem e na parte da tarde do dia anterior;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

f) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstos na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observado, quanto a estas últimas, os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de doze faltas anuais.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 37.ª

(Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

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

Cláusula 38.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.ª

(Princípio geral)

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

Cláusula 40.ª

(Despedimentos)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento dos trabalhadores que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior.

No caso de reintegração, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 41.ª

(Cessação)

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 42.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

Cláusula 43.ª

(Cessação por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 44.ª

(Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 45.ª

(Rescisão pela empresa e verificação de justa causa)

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência legítima 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou 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) Redução anormal da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviado ao Sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

4 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do n.º 1 a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções, desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 46.ª

(Rescisão pelo trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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 de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;

- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 47.ª

(Transmissão, fusão ou extinção)

1 — No caso de transmissão ou de fusão as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos trinta dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses, quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.*

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, durante o período do primeiro ano;
- d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;
- f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;
- g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.*

Cláusula 49.*

(Trabalho de menores)

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 50.*

(Medicina no trabalho)

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

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

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

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 51.*

(Previdência e abono de família)

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime da Previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas que actualmente desfrutam.

Cláusula 52.*

(Complemento de subsídio de doença)

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

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

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

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

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

Cláusula 53.^a

(Complemento de pensões por acidente)

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

Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

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

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

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

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a quarenta vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 28.^a desta convenção.

Cláusula 54.^a

(Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência)

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Previdência e uma percentagem da sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que n é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres salvo outra idade mais favorável estabelecida pela previdência.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional, sendo-lhes desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

5 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável a diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento da beneficiária, ou pela sua passagem a segundas núpcias.

7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

8 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 55.^a

(Responsabilidade das empresas)

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento das propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

- a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório	1 300\$00
Cursos gerais	2 000\$00
Cursos complementares e métodos	3 000\$00
Cursos superiores	4 500\$00

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador para beneficiar do estipulado nos números anteriores deverá fazer prova anual de aproveitamento de pelo menos 50 % das disciplinas

que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados; no caso contrário perderá o direito a esta regalia.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 57.^a

(Conceito da infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 58.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico, teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repressão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de sessenta dias após o seu início.

5 — Serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo no original;
- b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
- c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A falta ou irregularidade do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, exceptuando a repreensão simples.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento da retribuição.

8 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

9 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

10 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de dez dias, a contar da data em que o trabalhador é notificado, nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

11 — Dentro do prazo de dez dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

12 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

13 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical, ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

14 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

15 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

16 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

17 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 12 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

18 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

Cláusula 59.*

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

Cláusula 60.*

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 46.ª;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 61.*

(Multas)

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

CAPÍTULO XIV —

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 62.ª

(Princípio geral)

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 63.ª

(Comunicação à empresa)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 64.ª

(Comissões sindicais de trabalhadores)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as CST.

4 — As CST têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;
- d) Pronunciar-se, de acordo com as comissões de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea h) da cláusula 11.ª;

- e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho; esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;
- f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

Cláusula 65.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

Os dirigentes sindicais, elementos das CST, delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de providência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 66.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A empresa é obrigada a:

- a) Observar o disposto nas alíneas e), f) e g) da cláusula 11.ª;
- b) Efectuar, a pedido da CST, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enforme;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção. •

Cláusula 67.ª

(Reuniões da CST com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipuladas na cláusula 13.ª, n.º 2; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

2 — Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipuladas na cláusula 13.ª, n.º 2.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 68.*

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a CST ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização de comissões de trabalhadores

Cláusula 69.*

(Princípio geral)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos.

A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhes for aplicável.

Cláusula 70.*

(Atribuições)

Sem prejuízo do estipulado na cláusula anterior, entendem-se como informações necessárias ao exercício da actividade das comissões de trabalhadores, nomeadamente, as que respeitem a:

- a) Admissão de pessoal;
- b) Carreira profissional;
- c) Disciplina no trabalho;
- d) Formação profissional.

Cláusula 71.*

(Garantias dos trabalhadores membros das CT)

1 — Os membros das CT têm o direito de exercer essas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções dispõem os trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior de um crédito de horas igual ao estipulado para os trabalhadores das CT, sem que possam também ser por esse motivo afectados na remuneração ou quaisquer outras regalias ou direitos.

3 — Aos trabalhadores indicados no n.º 1 desta cláusula são conferidos todos os direitos e garantias atribuídos por esta convenção aos dirigentes e delegados sindicais.

Cláusula 72.*

(Direito de associação)

É garantido o direito de as CT constituírem órgãos de coordenação com as CST das empresas, bem como o de criarem associações ou órgãos de coordenação entre as CT das empresas abrangidas por esta convenção ou aderirem a outras associações a nível regional ou nacional.

CAPÍTULO XVI

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 73.*

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.*

(Garantias da manutenção das regalias anteriores)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

3 — Todos os litígios que ocorrerem durante a vigência desta convenção deverão ser resolvidos por uma comissão paritária, que será constituída pelas partes.

4 — A comissão paritária será constituída nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de

28 de Fevereiro, e será formada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

Cláusula 75.ª

(Garantias do cumprimento)

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

Cláusula 76.ª

(Condições de trabalho não convencionadas)

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 77.ª

(Enquadramento sindical)

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 78.ª

(Caducidade de autorizações)

A partir da entrada em vigor da presente convenção caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho em matéria de isenções de horário ou outras, desde que contrariem a regulamentação desta convenção.

Cláusula 79.ª

(Reclassificação dos trabalhadores)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor da presente convenção ficam as empresas obrigadas a apresentar à Direcção-Geral do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação e o enquadramento sindical de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por acordo com a comissão sindical de trabalhadores da empresa.

3 — Os trabalhadores que não aceitem a reclassificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e ao competente órgão representativo dos trabalhadores, os quais se deverão pronunciar no prazo de dez dias, sem prejuízo do consignado no n.º 4 da cláusula 7.ª

Cláusula 80.ª

(Retroactividade)

Para as cláusulas 23.ª, 34.ª e 52.ª, assim como para o anexo III, haverá retroactividade a partir de 1 de

Junho de 1978. Para as cláusulas 26.ª, alínea 3.b), 29.ª, pontos 2 e 4, e 16.ª, ponto 5, haverá retroactividade a partir de 1 de Outubro de 1978.

Cláusula 81.ª

(Revogação de contratos anteriores e manutenção de regalias adquiridas)

Ficam revogados integralmente os contratos colectivos de trabalho até agora em vigor para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, salvo o disposto na cláusula 74.ª

Cláusula 82.ª

(Reclassificação transitória)

Os trabalhadores admitidos com a categoria de secretário(a) de direcção à data da entrada em vigor desta convenção deverão ser reclassificados em escriturários principais.

ANEXO I

Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes:

a) Duas classes:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
De 2.ª	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

b) Três classes:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1.ª	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4
De 2.ª	—	1	1	2	2	2	2	3	3	3
De 3.ª	—	—	1	1	2	2	3	3	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades, os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocínio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um, desde que haja oficiais.

ANEXO II

Definição de funções

Analista de sistemas. — É o trabalhador que 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 que 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, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de pagamentos e recebimentos, a guarda de valores e o registo do movimento da caixa. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções ramos, etc., de vendas da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços

externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

Contabilista. — 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, proveitos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a organismos oficiais; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, na sua qualidade de técnico de contas, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes e efectua eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

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

Escrivão. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condi-

ções de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Escriturário principal. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e ou a coordenação dos trabalhos de outros escriturários.

Estagiário de escritório. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Guarda. — É o trabalhador, com mais de 21 anos, que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os 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 trabalhador que vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico, participando ainda nas cobranças.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples, junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisições ou recolha de amostras de antigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar

pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa.

Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

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, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, opera máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadores e computadores; por vezes poderá executar outras tarefas relacionadas com as operações de contabilidade.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

Programador. — É 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Telefonista. — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundos; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissão dos correspondentes documentos.

Vendedor. — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa,

- d) Facilitar aos trabalhadores que frequentem escolas ou cursos de aperfeiçoamento profissional o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como, tendo em conta as conveniências da empresa, facilitar a frequência das aulas quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade e aproveitamento do aluno;
- e) Acatar as deliberações legais do Sindicato em matéria da sua competência;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;
- g) Enviar ao Sindicato o produto das quotizações em cheque, ou em vale de correio, ou pessoalmente em numerário à tesouraria do Sindicato, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações adoptados pelo Sindicato, devidamente preenchidos até ao dia 10 do mês imediato a que dizem respeito;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção colectiva de trabalho e da lei.

Cláusula 9.ª

(Deveres do trabalhador)

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível cursos de aperfeiçoamento profissional do Sindicato, etc.;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe foram confiados;
- f) Defender os legítimos interesses da empresa;
- g) Informar com verdade e com isenção de espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

Cláusula 10.ª

(Garantias do trabalhador)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das

garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição de trabalho por qualquer forma, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula e neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos das cláusulas 11.ª, 12.ª e 13.ª;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fornecer tabelas com diferenças de preços entre profissionais de vendas, desde que se trate do mesmo produto ou objecto, sem prejuízo das condições ou possibilidades especiais que entenda por bem fazer a quaisquer clientes, conforme as conveniências da empresa e a sua política comercial.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na presente convenção colectiva de trabalho.

3 — Não constitui violação de garantias a prática dos actos previstos nas alíneas c) e d) no n.º 1, se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério do Trabalho, com a concordância escrita do trabalhador e do Sindicato, e ainda nos casos de substituição temporária de trabalhador com categoria ou remuneração superiores.

4 — A alteração do contrato individual de trabalho só será válida, se, feita em comum acordo, constar de documento escrito, devidamente assinado pelas partes.

Cláusula 11.ª

(Local de trabalho)

Entende-se por local de trabalho, para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o estabelecimento, delegação ou depósito a que o trabalhador se acha adstrito.

Cláusula 12.ª

(Transferências colectivas)

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará, não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregada familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 13.ª

(Transferências individuais)

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos n.ºs 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações legais se se provar que da transferência resulta prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

CAPÍTULO IV

Exercício do direito sindical

Cláusula 14.ª

(Princípio geral)

A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.ª

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 16.ª

(Comissões sindicais da empresa)

1 — Os dirigentes sindicais são, além de elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações e ainda de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores.

4 — As comissões sindicais da empresa têm competência para interferir, propor ou ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantil, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho ou esquema de horas extraordinárias, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor.

5 — A comissão sindical de empresa, sempre que julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos de confiança do Sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

6 — Nos casos em que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de dez horas por mês, sem que possam, por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — Os delegados sindicais têm direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações de interesse para os trabalhadores.

5 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na prevenção, poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

7 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em caso de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

8 — A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais, para os efeitos do número anterior.

Cláusula 18.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical da empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de oitenta trabalhadores uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 19.ª

(Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de distribuição, com a administração da empresa ou com o seu representante dentro do horário normal de trabalho; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — As reuniões terão lugar mediante solicitação de qualquer das partes na data e hora que acordarem.

3 — Salvo caso de urgência, a parte que tenha solicitado a reunião deverá entregar à outra, com a antecedência necessária, a ordem dos trabalhos.

Cláusula 20.ª

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes deverão ser reduzidos a escrito e afixados em local de trabalho acessível a todos os trabalhadores.

Cláusula 21.ª

(Reunião de trabalhadores)

1 — Para além das reuniões que tenham lugar para assuntos de serviço relativo à empresa, os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a reunir-se, quando convocados pela comissão sindical ou delegado sindical, durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão sindical ou delegado sindical, ou ainda pela maioria dos trabalhadores abrangidos por este contrato.

3 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões previstas no número anterior só serão considerados de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

4 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado e disponível, no interior das instalações da empresa.

5 — Quando ainda não a possua, a entidade patronal, logo que possível, deverá ter nas suas instalações uma sala apropriada para as reuniões de profissionais de vendas, a qual será utilizada para efeitos dos números anteriores.

Cláusula 22.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — O período normal diário não poderá ultrapassar nove horas, tendo um intervalo, nunca inferior a uma hora, nem superior a duas, para almoço.

Cláusula 23.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre e em todos os casos a título facultativo para o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa, o delegado sindical ou, na falta destes, o Sindicato.

3 — Ao trabalhador é vedado fazer mais que duas horas de trabalho extraordinário diário e cem horas anuais.

4 — O trabalho extraordinário será pago com os seguintes acréscimos sobre a remuneração normal:

- a) 100 %, se o trabalho for diurno nos dias normais de trabalho;
- b) 125 %, se o trabalho for nocturno;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista no número seguinte.

5 — O trabalho prestado em dias feriados obrigatórios ou de descanso semanal será pago com o acréscimo de 200 % sobre a remuneração normal.

6 — A retribuição horária calcula-se pela seguinte fórmula:

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

7 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

Cláusula 24.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral, depois de ouvido o delegado sindical ou comissão sindical.

2 — A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho, correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia, pagos a 200 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.^a

(Princípios gerais)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser certa ou mista.

3 — Diz-se mista quando constituída por parte certa e parte variável.

4 — A parte variável determina-se tendo em atenção os valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 26.^a

(Remunerações mínimas)

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

2 — As comissões resultantes das vendas devem ser pagas até ao dia normal de pagamento do ordenado do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

3 — As comissões acordadas devem manter-se.

4 — As mudanças de zona só serão possíveis com o acordo expresse do trabalhador.

5 — Qualquer alteração contrária ao disposto no número anterior obriga a empresa a garantir mensalmente o mesmo nível de retribuição.

6 — Aos vendedores que auferem comissões fica garantida uma média mensal mínima de comissões, em cada ano, de 5000\$.

7 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 27.^a

(Regime de comissões)

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 28.^a

(Diuturnidades)

1 — As retribuições auferidas pelos profissionais abrangidos pela presente convenção será acrescida uma diuturnidade de 6 % por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para os efeitos dispostos nesta cláusula, a antiguidade dos profissionais não se contará anteriormente a 1 de Janeiro de 1971.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Pelo Natal, a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é concedido um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa, acrescida da média mensal das comissões calculadas nos termos da cláusula 25.ª, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito ao montante proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao montante proporcional ao tempo de trabalho no ano da cessação.

Cláusula 30.ª

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonado, para alimentação e alojamento, o pagamento das despesas contra apresentação de documentos, ou das quantias seguintes:

- a) Diária completa (duas refeições e dormida) — 550\$;
- b) Meia diária (uma refeição com dormida) — 430\$;
- c) Meia diária (até dez horas de deslocação, duas refeições sem dormida) — 300\$;
- d) Uma refeição — 150\$.

2 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 31.ª

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

1 — Sempre que um trabalhador exerça funções correspondentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Sem prejuízo do regime de substituições temporárias, qualquer trabalhador poderá ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

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

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

Cláusula 32.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses, o substituto, quando, finda a substituição, regressa ao desempenho das suas funções anteriores, terá direito à retribuição mínima estabelecida, nessa data, para a categoria do substituído.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 33.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado.

2 — São considerados feriados, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 24 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- O feriado municipal da localidade; e
- Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.ª

(Férias — Princípios gerais)

1 — O empregado tem 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 por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

4 — As entidades patronais remeterão anualmente, ao sindicato respectivo e até 15 de Abril de cada ano um mapa, em duplicado, dos períodos de férias estabelecidos por cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito do(s) interessado(s) e mediante comunicação ao sindicato respectivo, com o mínimo de dez dias de antecedência sobre a(s) data(s) do início do(s) período(s) de férias alternado(s).

5 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincidir, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

6 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes delas se iniciarem ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

7 — Quando o trabalhador estiver impossibilitado de gozá-las até 31 de Março, perdendo embora direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

8 — Nos casos previstos no n.º 5 cabe à entidade patronal, juntamente com a comissão sindical ou, na falta desta, com o sindicato, a marcação do novo período de férias.

9 — Aos trabalhadores, pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que o solicitem.

Cláusula 35.ª

(Duração de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a trinta dias de calendário de férias.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, juntamente com a comissão sindical de empresa ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período, tudo sem prejuízo do n.º 6 desta cláusula. Na marcação destes períodos ter-se-ão em atenção as necessidades do sector de vendas.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

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

6 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento para férias dos respectivos trabalhadores, desde que o período que para o efeito escolha seja entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

Cláusula 36.ª

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início de férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um mês de remuneração certa, acrescida da média mensal das comissões, calculada nos termos da cláusula 26.ª

2 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 37.ª

(Violação do direito de férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo de retribuição correspondente às férias não gozadas, sem prejuízo do subsídio de férias.

2 — O disposto no número precedente não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das relações e normas de trabalho.

Cláusula 38.ª

(Definição de faltas)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 39.ª

(Faltas justificadas)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço com garantia do lugar que ocupam e nas mesmas condições em que desempenham, nos seguintes casos:

- a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei ou para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;

- b) Durante quatro dias consecutivos por morte do cônjuge (ou companheiro/companheira, desde que coabite maritalmente), filhos, pais, netos, irmãos, cunhados, sogros e avós, além dos indispensáveis à viagem até ao limite de dois dias;
- c) Durante dois dias por morte de parentes em qualquer outro grau da linha recta e no 2.º e 3.º graus da linha colateral, além dos indispensáveis à viagem até ao limite de dois dias;
- d) Por doze dias consecutivos por ocasião de casamento;
- e) Durante dois dias por ocasião de parto da esposa;
- f) Pelo tempo indispensável para a prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais por parte de dirigentes sindicais e, bem assim, de funções de previdência, quando estas não forem remuneradas;
- g) Pelos dias necessários para a prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem;
- h) Por outros motivos de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2 — A entidade patronal pagará facultativamente ao trabalhador a retribuição correspondente aos dias em que o mesmo faltou ao trabalho nos casos previstos na alínea h), bem como nos previstos na alínea f) para além dos limites da cláusula 17.ª, e ainda outras faltas prévia ou posteriormente autorizadas.

3 — As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto na retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando não o possam fazer, justificar as faltas no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 40.ª

(Consequência das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas, quando reiteradas ou tenham consequências graves para a entidade patronal, constituem infracção disciplinar.

Cláusula 41.ª

(Impedimentos prolongados)

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por tempo superior a trinta dias, de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá

direito ao subsídio de férias e de Natal e ao lugar, com a categoria, antiguidade e outras regalias que não pressuponham a prestação efectiva de serviços.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 42.ª

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto doloso ou gravemente culposos e ainda a prática reiterada de factos culposos, quer-consistam em acção, quer em omissão, que violem os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 43.ª

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deve iniciar-se por uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, ou entregue pessoalmente, com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, na qual ele seja informado concretamente dos factos que deram origem ao processo.

2 — Não pode posteriormente ser alargado o objecto do processo.

3 — No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se desde logo as testemunhas a inquirir, sem prejuízo de, posteriormente, poderem ser ouvidas outras cujos depoimentos se mostrem indispensáveis ao apuramento da verdade dos factos.

4 — Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acanções, será deduzida a nota de culpa por escrito, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, sendo obrigatoriamente facultada ao trabalhador a consulta do processo.

5 — Todo o processo de 1 a 4 será cumprido num prazo máximo de quarenta e cinco dias.

6 — Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em dez dias, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa. Este prazo é prorrogável por mais cinco dias.

7 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de dez.

8 — A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, deve ser realizada dentro de cinco dias consecutivos.

9 — Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo, designado pela entidade patronal, informação final no prazo de três dias úteis.

10 — A entidade patronal, antes de encerrar o processo ou dar conhecimento da sanção a aplicar, remeterá dentro de três dias úteis à comissão sindical de empresa e ao sindicato cópia de todo o processo, prestando estes no prazo de dez dias o seu parecer.

11 — A decisão final será dada nos dois dias imediatos pela entidade patronal e dela será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

12 — A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 44.ª

(Suspensão do trabalhador)

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar pode a empresa suspender, sem perda de direitos, o trabalhador até à conclusão do processo, se isso se mostrar conveniente.

2 — O sindicato e a comissão sindical de empresa serão avisados, por escrito, da suspensão no prazo máximo de três dias, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 45.ª

(Garantias de defesa do trabalhador)

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e o rol das testemunhas, por escrito, no prazo máximo de dez dias, que poderá ser prorrogado por mais cinco dias se assim se julgar necessário;
- c) Têm de ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, nos termos do ponto 10 da cláusula 43.ª

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula, nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 46.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de um a seis dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção seis dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para instituições de previdência.

Cláusula 47.ª

(Aplicação, recurso e registo das sanções disciplinares)

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — Da sanção disciplinar poderá o trabalhador recorrer nos termos deste contrato colectivo de trabalho e da lei.

4 — Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo de poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais do direito.

5 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

6 — Os sindicatos possuem competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 48.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

- c) Se recusar legitimamente a prestar trabalho extraordinário e nocturno e em dias de descanso semanal;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou outras com ela relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- f) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste contrato colectivo de trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado informações correctas à Inspecção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de vigilância ou fiscalização das leis de trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Ter exercido nos três anos anteriores ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- j) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores ao exercício das funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, bem como dirigente ou representante de trabalhadores em organismo dependentes do Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outros inerentes a este contrato;
- l) Haver reclamado individual ou colectivamente contra condições de trabalho;
- m) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado de ser indemnizado por um montante correspondente ao dobro da respectiva indemnização por despedimento sem justa causa.

3 — Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a três vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 49.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

Em matéria de cessação do contrato de trabalho regerão as disposições dos Decretos-Leis n.ºs 372-A/75, de 16 de Julho, 84/76, de 28 de Janeiro, 841-C/76, de 7 de Dezembro, e 48/77, de 11 de Julho.

Cláusula 50.ª

(Transmissão de estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, transferem-se para a nova entidade patronal todas as responsabilidades decorrentes dos contratos de trabalho em vigor à data da transmissão.

2 — Exceptuam-se os contratos de trabalhadores que continuem ao serviço da entidade patronal que transmitiu o estabelecimento.

3 — A transmissão do estabelecimento tem de ser anunciada, por meio de comunicado fixado na empresa, a todos os trabalhadores e ao sindicato, logo que possível, com pelo menos um mês de antecedência e até ao máximo de dois meses.

4 — Não sendo cumprido o disposto no número anterior, a transmitente será solidariamente responsável com o adquirente por todos os créditos provenientes do trabalho prestado até à transmissão do estabelecimento.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 51.ª

(Direitos de menores)

1 — As entidades patronais devem cumprir em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

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

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

Cláusula 52.ª

(Trabalhadores-estudantes)

Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente, têm direito a deixar o trabalho até duas horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração.

Cláusula 53.ª

(Mulheres trabalhadoras)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo a que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível com a entidade patronal.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 54.ª

(Princípio geral)

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

1 — Todos os descontos serão feitos nos recibos conforme determina a lei, mas o seu envio às respectivas instituições é da responsabilidade da empresa.

2 — Qualquer fuga de contribuições às instituições de previdência, Estado ou outra de carácter legal, da competência da empresa, são da responsabilidade da mesma.

Cláusula 55.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a retribuição auferida à

data da baixa, até ao limite de cento e vinte dias cada ano, seguidos ou alternados.

2 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva Caixa de Previdência o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

3 — O disposto nesta cláusula só produz efeitos enquanto o subsídio atribuído pela instituição de previdência não cobrir 100 % da remuneração do trabalhador.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 56.ª

(Garantias de manutenção de regalias)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados na empresa.

Cláusula 57.ª

(Prevalência de normas)

Quaisquer condições mais favoráveis estabelecidas de futuro por via administrativa para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, quando lhes for declarado aplicável, passam a vigorar em substituição das nele estabelecidas.

Cláusula 58.ª

(Interpretação e integração de lacunas)

A interpretação e integração de lacunas na aplicação do presente contrato serão resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores e à lei geral.

Cláusula 59.ª

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá, além das funções que lhe estão atribuídas em outras cláusulas, a resolução das questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato colectivo de trabalho.

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

3 — As deliberações da comissão paritária consideram-se para todos os efeitos parte integrante do

presente contrato colectivo, logo que publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

4— O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo da legislação sobre esta matéria.

ANEXO I

Definição de funções dos trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena, controla e é responsável por um ou mais sectores de vendas da empresa.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos profissionais das categorias seguintes, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomendas e o cumprimento dos programas e ausculta a praça.

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 elabora relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

Demonstrador. — O trabalhador que, em qualquer ponto ou posto de venda, faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais e exposições, enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de arrumação e colocação dos artigos nos locais que lhes são destinados, afixando-lhes ou apontando-lhes os preços previamente estabelecidos e esforçando-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Categorias	Tabela A	Tabela B
Chefe de vendas	13 500\$00	12 800\$00
Inspector de vendas	11 800\$00	11 100\$00
Prospecor de vendas, vendedor (sem comissões)	11 100\$00	10 500\$00
Demonstrador	10 100\$00	9 500\$00
Vendedor (com comissões)	8 200\$00	7 600\$00

ANEXO III

As tabelas A e B do anexo II aplicar-se-ão conforme se segue:

1 — As empresas de bolachas e massas alimentícias que, no conjunto de todas as suas actividades, facturaram, em média, nos últimos três anos 30 000 contos anuais ou mais aplica-se a tabela A, aplicando-se a B às que facturaram em média nos últimos três anos menos de 30 000 contos.

2 — As empresas que laborem exclusivamente chocolates ou chocolates e complementarmente confeitaria aplica-se a tabela B.

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

Categorias	Níveis
Chefe de vendas	2.1
Inspector de vendas	3
Prospecor de vendas — Vendedor	5.2
Demonstrador	6.1

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

Depositado em 14 de Dezembro de 1978, a fl. 4 do livro n.º 2, com o n.º 213, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

União Geral de Trabalhadores

ESTATUTOS

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

1 — A UGT adopta e defende o sindicalismo democrático, no intuito de melhor servir e lutar pelos interesses dos trabalhadores portugueses, dentro dos princípios consagrados internacionalmente pelas convenções da OIT e pela Carta Social Europeia:

1.1 — Direito de constituição de associações sindicais, implantadas nos locais de trabalho, e o livre exercício da actividade sindical;

1.2 — Liberdade, autonomia e independência dos sindicatos, uniões, federações ou centrais sindicais face ao Estado, a quaisquer organizações políticas, ao patronato e às confissões religiosas;

1.3 — Exercício do direito de tendência, como um instrumento de unidade dos trabalhadores nas suas organizações e como meio de garantir a sua participação activa.

2 — A UGT defende a transformação da sociedade actual numa nova, onde a personalidade do homem trabalhador possa desenvolver-se em solidariedade, justiça e liberdade.

3 — A UGT incentiva a participação activa de todos os trabalhadores nos seus sindicatos e defende como princípio fundamental da sua democraticidade interna, que a futura lei sindical deverá consagrar, que as eleições para os sindicatos sejam feitas por voto secreto, directo e universal, nos próprios locais de trabalho e durante os períodos normais de trabalho.

4 — A UGT defende intransigentemente a democracia política como forma de alcançar a democracia económica, social e cultural, bem como os direitos fundamentais, consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Constituição da República Portuguesa.

4.1 — A UGT reconhece a autonomia político-institucional dos Açores e da Madeira consagrada na Constituição da República Portuguesa como forma de salvaguarda da soberania nacional.

5 — A UGT é de âmbito nacional e propõe-se exercer a sua acção em todo o território da soberania portuguesa.

6 — A UGT proclama o direito ao trabalho como meio natural de vida dos cidadãos e a sua livre escolha, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou credo, assim como o direito dos trabalhadores a um salário justo e a uma efectiva igualdade de oportunidades.

7 — A UGT defende que todo o trabalhador tem direito a que lhe seja assegurado emprego permanente, em condições de higiene e segurança, de acordo com as suas aptidões e a sua personalidade.

8 — A UGT pugna por um sistema eficaz de formação profissional nas suas várias modalidades: aprendizagem, aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão.

9 — A UGT propõe-se participar activamente na definição da política sócio-económica do País.

10 — A UGT defende o direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores organizados nos seus sindicatos, defende em consequência a proibição legal do *lock-out* e preconiza a instituição de fundos de greve.

11 — A UGT defende a liberdade de contratação colectiva de trabalho.

12 — A UGT não abdica de qualquer direito aduzido e/ou legalmente consignado.

13 — Pela defesa dos seus princípios fundamentais serão objectivos prioritários para a UGT:

13.1 — Reestruturar o movimento sindical português através da criação de novos sindicatos, verticais e democráticos, por sectores de actividade;

13.2 — Promover e apoiar a reorganização e democratização das estruturas dos sindicatos actualmente existentes, tendo em vista a sua integração futura nos respectivos sectores;

13.3 — Criar a central sindical autónoma, democrática e independente, forte e representativa.

ESTATUTOS PROVISÓRIOS

ARTIGO 1.º

(Natureza, âmbito e sede)

1 — A União Geral de Trabalhadores é composta por organizações sindicais e por trabalhadores que, independentemente do seu ramo de actividade, profissão, função ou categoria profissional, a ela livremente adiram.

2 — A UGT abrange todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa e delegações regionais em cada uma das capitais das principais cidades de Portugal continental e insular, podendo as referidas delegações, sempre que as condições do meio o imponham, criar secções locais.

ARTIGO 2.º

(Fins)

A União Geral de Trabalhadores tem por fins:

1 — Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores, defendendo sempre as liberdades individuais e colec-

tivas e pressionando o poder público para que elas sejam respeitadas;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização dos trabalhadores tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres por forma a possibilitar a sua realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores.

2 — Lutar pela transformação do movimento sindical português, de acordo com a sua declaração de princípios, concretamente:

a) Organizando os trabalhadores em grupos sectoriais por ramo de actividade, cuja coordenação será assegurada por comissões sectoriais por forma a existirem, no mais breve trecho, novos sindicatos democráticos e verticais;

b) Apoiando no processo de transformação e democratização as organizações sindicais filiadas nomeadamente pela alteração dos estatutos pelos quais a maioria se rege actualmente, criando estruturas verdadeiramente representativas e integrando-as no projecto de verticalização consagrado na sua declaração de princípios;

c) Criar a central sindical autónoma, democrática e independente, pela forma que for decidida em Congresso, podendo a própria União Geral de Trabalhadores vir a adoptar aquela forma de organização, mediante as necessárias alterações estatutárias.

ARTIGO 3.º

(Competência)

1 — A União Geral de Trabalhadores tem competência para:

a) Apoiar e coordenar as organizações sindicais aderentes, no estudo, negociação e celebração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais;

e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Apoiar e intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e despedimentos;

g) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os seus associados necessitem;

h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

i) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

j) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

k) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — A UGT tem personalidade jurídica e é dotada de capacidade judicial.

3 — A UGT lutará com todas as organizações sindicais democráticas nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores, mantendo com elas relações estreitas de colaboração e de solidariedade.

ARTIGO 4.º

(Democracia sindical)

1 — A UGT é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e das organizações políticas.

2 — A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático e funciona respeitando a democracia interna que regulará toda a sua vida orgânica.

3 — Dentro dos princípios fundamentais da UGT é garantido o direito de tendência, nos termos previstos pelos estatutos e pelo respectivo regulamento de tendências.

ARTIGO 5.º

(Dos sócios)

1 — Podem ser sócios da UGT todos os trabalhadores e organizações sindicais que, nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos, nela requeriram a sua filiação.

a) São sócios singulares os trabalhadores que, individualmente, se filiem na UGT.

b) São sócios colectivos as organizações sindicais que se filiem na UGT.

c) Para todos os efeitos de representatividade, ter-se-ão em conta os quantitativos de sócios singulares.

2 — O pedido de filiação implicará a aceitação expressa da declaração de princípios e dos estatutos da UGT e far-se-á:

a) O sócio singular dirigirá à UGT o respectivo pedido de filiação;

b) O pedido de filiação dos sócios colectivos deverá ser feito pelo executivo da organização requerente e deverá ser acompanhado de:

1) Um exemplar dos respectivos estatutos;

2) Um exemplar dos regulamentos que, porventura, existam;

3) Uma cópia da acta de consulta, feita aos associados, sobre a filiação requerida, nos casos em que, por força de disposições estatutárias ou regulamentares, a tal estejam obrigados.

3 — O Secretariado poderá recusar ou cancelar a filiação de uma organização, sempre que os estatutos ou regulamentos desta contenham algum conceito contrário à declaração de princípios, estatutos ou regulamentos da União Geral de Trabalhadores ou falte algum dos documentos a que se refere a alínea b) do número anterior.

a) Em caso de recusa ou cancelamento de filiação o secretariado da UGT informará a organização de quais os motivos.

b) As organizações a quem seja recusada ou cancelada a sua filiação poderão recorrer de tal decisão para o Conselho Geral da UGT.

ARTIGO 6.º

(Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios:

1) Participar em toda a actividade da UGT de acordo com os presentes estatutos e regulamentos;

2) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT nas condições previstas por estes estatutos;

3) Beneficiar dos serviços prestados pela UGT ou quaisquer instituições dela dependentes, com ela cooperantes ou em que ela esteja filiada, nos termos dos respectivos estatutos;

4) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário da UGT em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional e/ou sindical;

5) Ser informado de toda a actividade da UGT;

6) Beneficiar de todas as actividades da UGT no campo sindical, profissional, social, cultural e desportivo;

7) Recorrer para o Conselho Geral de decisões dos órgãos directivos quando estes contrariem os presentes estatutos;

8) Beneficiar do fundo de greve nos termos determinados pelo Conselho Geral;

9) Beneficiar de compensação por remunerações perdidas quando por prestação de actividades sindicais nos termos determinados pelo Conselho Geral.

ARTIGO 7.º

(Deveres dos sócios)

São deveres dos sócios:

1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2) Manter-se informado das actividades da UGT e desempenhar os cargos para que for eleito;

3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do Congresso e dos órgãos da UGT quando tomadas nos termos destes estatutos;

- 4) Dinamizar a actividade da UGT;
- 5) Ter uma actividade militante no local de trabalho em defesa dos princípios programáticos da União Geral de Trabalhadores;
- 6) Participar nas eleições e reuniões da UGT;
- 7) Pagar-me salmente a quota à UGT;
- 8) Comunicar à UGT, no prazo de quinze dias, as alterações posteriores à data de filiação, nomeadamente: mudança de residência, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença, reforma, serviço militar, etc., para os sócios singulares e, no caso dos sócios colectivos, quaisquer alterações dos estatutos ou regulamentos.

ARTIGO 8.º

(Medidas disciplinares)

1 — Aos sócios, por infracção de normas estatutárias ou regulamentares, poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes medidas disciplinares:

- a) Repreensão escrita por incumprimento dos deveres previstos no artigo 7.º;
- b) Repreensão registada no caso de reincidência;
- c) Suspensão, entre trinta e cento e oitenta dias, dos sócios que voltem a reincidir na sanção prevista na alínea b) deste ponto;
- d) Expulsão, por provado prejuízo dos interesses da UGT, violação sistemática dos estatutos ou regulamentos, desrespeito frequente das instruções dos órgãos directivos e não acatamento da declaração de princípios.

2 — A aplicação das medidas disciplinares constantes das alíneas a), b) e c) do número anterior serão da competência do Conselho Disciplinar, cabendo ao Conselho Geral, sob parecer daquele a aplicação das medidas constantes da alínea d) do referido número anterior.

3 — Nenhuma sanção será aplicada sem que, pelo Conselho Disciplinar, seja instaurado um processo e sejam concedidos ao acusado os meios de defesa.

4 — Na instauração de qualquer processo será entregue ao infractor nota de culpa, devidamente discriminada, à qual aquele tem o direito de resposta até ao limite máximo de vinte dias, após a data de recepção, podendo requerer todas as diligências necessárias para averiguação da verdade e apresentar testemunhas no máximo de dez.

a) A nota de culpa será e viada em carta registada com aviso de recepção.

b) Se usar do direito de resposta, o sócio deverá remetê-la à UGT, de preferência em carta registada com aviso de recepção ou, se entregue por mão própria, contra recibo.

c) A falta de resposta no prazo indicado pressupõe, pela parte do sócio, aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito de recurso.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto na alínea c) do ponto 4, é reconhecido o direito de recurso para o Conselho Geral das sanções que sejam aplicadas pelo Conselho Disciplinar, sendo irrecorrível a sanção prevista na alínea d) do n.º 1.

ARTIGO 9.º

(Demissão)

Perdem a qualidade de sócios os que:

- 1) Pedirem a sua demissão por escrito;
- 2) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
 - a) Quando, comprovadamente, deixem de receber vencimento;
 - b) Por qualquer outro motivo desde que devidamente justificado e aceite pelo Conselho Geral;
- 3) Vejam a sua filiação cancelada por força de qualquer disposição estatutária ou regulamento.

ARTIGO 10.º

(Readmissão)

Os trabalhadores ou as organizações sindicais podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para

a sua admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só o Conselho Geral, ouvido o Conselho de Disciplina, pode decidir da readmissão.

ARTIGO 11.º

(Congresso)

1 — O órgão máximo da União Geral de Trabalhadores é o Congresso.

2 — O Congresso é constituído por:

- a) Os elementos do Secretariado;
- b) Os elementos do Conselho Geral;
- c) Os elementos do Conselho Disciplinar;
- d) Os elementos do Conselho Fiscalizador de Contas;
- e) Entre três a nove delegados em representação dos órgãos executivos de cada uma das organizações sindicais filiadas, de acordo com a forma de representatividade que for estabelecida no regulamento eleitoral;
- f) Delegados eleitos de entre os sócios singulares;
- g) Delegados eleitos de entre os sócios representados pelos sócios colectivos.

3 — O Secretariado da UGT, depois de ouvido o Conselho Geral, fixará o número total de delegados ao Congresso, bem como a sua repartição proporcional em relação aos sócios singulares e aos sócios colectivos e ainda nos que a estes diz respeito em relação a cada uma das organizações sindicais filiadas.

§ 1.º O número de delegados eleitos de entre os sócios colectivos terá de, em qualquer caso, ser igual ou superior a dois.

§ 2.º O secretariado da UGT, sob parecer favorável do Conselho Geral, fixará igualmente o número de eleitores que poderão propor uma lista.

4 — A eleição dos delegados referidos na alínea f) do n.º 2 far-se-á:

- a) Por listas nominativas;
- b) Por sufrágio directo, universal e secreto;
- c) Em assembleias que funcionarão por círculos eleitorais correspondendo às delegações regionais pelos quais as listas serão constituídas e votadas, fazendo-se o apuramento pelo método de Hondt.

5 — A eleição dos delegados referidos na alínea g) do n.º 2 far-se-á:

- a) Por listas nominativas;
- b) Por sufrágio directo, universal e secreto;
- c) Em assembleias eleitorais a efectuar pelos órgãos estatutariamente competentes de cada uma das várias organizações sindicais filiadas, fazendo-se o apuramento pelo método de Hondt.

6 — O Congresso reúne ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente:

a) A pedido de um número de sócios singulares e colectivos representando, pelo menos, 20 % dos sócios singulares da UGT;

b) A pedido do Conselho Geral ou do Secretariado.

7 — São atribuições exclusivas do Congresso:

- a) Aprovar o programa de acção e definir as grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleger o Secretariado;
- c) Eleger o Conselho Geral;
- d) Eleger o Conselho de Disciplina;
- e) Eleger o Conselho Fiscalizador de Contas;
- f) Eleger as comissões consultivas profissionais ou interprofissionais e as comissões sectoriais;
- g) Destituir qualquer dos órgãos referidos nas alíneas anteriores, devendo, na mesma sessão, proceder à eleição do órgão destituído;
- h) Aprovar e rever os estatutos;
- i) Deliberar sobre a associação da UGT com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção conforme artigo 20.º;
- j) Fixar ou alterar o valor das quotizações;
- k) Autorizar o Secretariado a contrair empréstimos, a adquirir, aliear ou onerar bens imóveis, ou a realizar despesas não previstas nos estatutos ou no orçamento;
- l) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida da UGT.

8 — A convocação do Congresso é da competência:

- a) Do Conselho Geral, quando se trate de reuniões ordinárias;
- b) Do Secretariado ou do Conselho Geral, quando se trate de reuniões extraordinárias.

9 — O anúncio da convocação do Congresso será feito pelo Conselho Geral ou pelo Secretariado e publicado na principal imprensa diária do continente e ilhas, nas delegações regionais e respectivas secções locais, com a antecedência mínima de sessenta dias.

§ único. O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, hora e local de realização do Congresso.

ARTIGO 12.º

(Funcionamento do Congresso)

1 — O Congresso elegerá, no início da primeira sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos.

a) A Mesa do Congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

b) A Mesa é eleita por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

2 — O Congresso só poderá reunir-se no início da sua abertura estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus membros eleitos.

3 — O Congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros eleitos.

4 — O Congresso será encerrado após esgotada a ordem de trabalhos, entendendo-se que, durante as datas pré-fixadas funcionará em sessão contínua.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, poderá ser requerida por um quinto dos delegados, pelo Conselho Geral ou pela Mesa, a continuação dos trabalhos.

b) Quando nos termos da alínea anterior for decidida a continuação dos trabalhos, estes deverão ser reiniciados numa data que não poderá ser inferior a dez nem superior a trinta dias da data em que tenham sido suspensos.

c) Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até ao Congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

5 — Compete à Mesa do Congresso:

a) Assegurar o bom funcionamento do Congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do Congresso;

c) Elaborar actas das deliberações do Congresso, bem como de intervenções produzidas;

d) Proceder à nomeação das comissões que achar necessárias ao bom funcionamento do Congresso.

6 — Compete especialmente ao presidente:

a) Presidir às sessões do Congresso, declarar a sua abertura e o seu encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;

b) Admitir ou rejeitar qualquer instrumento de trabalho, sem prejuízo de, em caso de rejeição, os proponentes ou requerentes poderem recorrer para o plenário;

c) Assinar os documentos expedidos em nome do Congresso;

d) Vigiar o cumprimento do regimento e das resoluções do Congresso.

7 — O presidente será substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente e, no impedimento deste, por um delegado eleito pelo Congresso para esse fim exclusivo.

a) Compete ainda ao vice-presidente assistir ao presidente nas suas funções.

b) As funções previstas na alínea c) do número anterior podem ser delegadas no 1.º secretário.

8 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

a) Ordenar a matéria a submeter à votação;

b) Organizar as inscrições dos delegados que pretenderem usar da palavra;

c) Elaborar o expediente referente às reuniões do Congresso e assiná-lo, juntamente com o presidente;

d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;

e) Redigir as cartas das sessões do Congresso;

f) Promover a publicação do jornal do Congresso da UGT e o seu envio aos sócios;

g) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos do Congresso.

ARTIGO 13.º

(Secretariado)

1 — O Secretariado é composto por quinze membros, eleitos pelo Congresso, por voto directo e secreto, de entre as listas

nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — São atribuições do Secretariado:

a) Representar a UGT em juízo e fora dele;

b) Admitir, recusar ou cancelar, de acordo com os estatutos, a filiação dos sócios;

c) Dirigir e coordenar toda a actividade da UGT de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo Congresso ou Conselho Geral;

d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, ao Conselho Geral, o relatório e contas e, até 31 de Dezembro, o orçamento geral para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos da UGT;

f) Elaborar o inventário dos haveres da UGT, o qual será conferido e assinado no acto de posse do novo Secretariado;

g) Convocar extraordinariamente o Congresso;

h) Submeter à apreciação e decisão do Congresso os assuntos sobre que este estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr;

i) Fazer a gestão dos trabalhadores ao serviço da UGT de acordo com as normas legais;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da UGT;

k) Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho;

l) Participar de pleno direito nas reuniões do Congresso e, sem direito a voto, nas do Conselho Geral;

m) Remeter ao Conselho de Disciplina todos os casos da competência deste órgão;

n) Deliberar, sob parecer do Conselho Geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, nomeadamente cooperativas, bibliotecas, etc., ou a adesão a outras já existentes.

3 — O Secretariado reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semana.

a) As reuniões do Secretariado só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

b) As deliberações do Secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

4 — Os membros do Secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

§ único. Ficam isentos desta responsabilidade os membros que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na sessão seguinte e após leitura da acta da reunião anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

5 — A assinatura de dois membros do Secretariado é suficiente para obrigar a UGT.

§ único. O Secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, depois de ouvido o Conselho Geral, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

ARTIGO 14.º

(Conselho Geral)

1 — O Conselho Geral é composto por cinquenta e um membros eleitos pelo Congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas pelo método de Hondt.

2 — O Conselho Geral elegerá na sua primeira reunião um presidente, um vice-presidente, dois secretários e dois vice-secretários.

§ único. Esta eleição far-se-á por sufrágio de lista completa, sendo eleita a que somar maior número de votos.

3 — O Conselho Geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros.

4 — O Conselho Geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido do Secretariado ou de um terço dos seus membros.

a) Cabe ao presidente convocar o Conselho Geral, ou, no impedimento deste, ao vice-presidente.

b) O Conselho Geral deverá efectuar no prazo máximo de vinte dias qualquer reunião extraordinária que, nos termos do corpo do n.º 3, lhe tenha sido pedido.

c) As reuniões do Conselho Geral devem ser convocadas com o mínimo de quinze dias de antecedência.

§ único. Salvo em caso de justificada urgência, o Conselho Geral poderá ser convocado com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas.

5 — São funções do Conselho Geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório de contas do exercício;
- b) Autorizar o Secretariado a contrair despesas não previstas no orçamento;
- c) Resolver os diferendos entre os órgãos da UGT ou entre estes e os sócios, após parecer do Conselho de Disciplina;
- d) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- e) Fixar, no caso previsto na alínea d), as condições de utilização do fundo de greve;
- f) Nomear os órgãos de gestão no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- g) Nomear os seus representantes às organizações em que a UGT esteja representada;
- h) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou a adesão a outras já existentes;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos da UGT lhe ponham;
- j) Decidir sobre os recursos interpostos por recusa ou cancelamento de filiação;
- k) Decidir sobre os recursos interpostos face a sanções aplicadas pelo Conselho Disciplinar;
- l) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a estratégia político-sindical definida pelo Congresso;
- m) Deliberar sobre quaisquer assuntos, salvo quando forem da exclusiva competência do Congresso, ou que por este tenham sido delegados noutrem.

ARTIGO 15.º

(Conselho de Disciplina)

- 1 — O Conselho de Disciplina é constituído por cinco elementos eleitos pelo Congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, pelo método de Hondt.
- 2 — Na sua primeira reunião o Conselho de Disciplina elegirá um presidente e um vice-presidente, sendo os restantes três membros secretários.
- 3 — O Conselho de Disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão da UGT.
- 4 — O Conselho de Disciplina apresentará anualmente à reunião do Conselho Geral que aprovar o relatório e contas do Secretariado, o seu relatório.
- 5 — Compete ao Conselho de Disciplina:
 - a) Instaurar todos os processos disciplinares;
 - b) Instaurar e submeter ao Conselho Geral os processos sobre diferendos existentes entre quaisquer órgãos da UGT;
 - c) Aplicar as medidas disciplinares previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 8.º;
 - d) Propor ao Conselho Geral as penas de expulsão de qualquer sócio.

ARTIGO 16.º

(Conselho Fiscalizador de Contas)

- 1 — O Conselho Fiscalizador de Contas é composto por cinco elementos eleitos pelo Congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, pelo método de Hondt.
- 2 — Os membros do Conselho Fiscalizador de Contas elegem entre si o presidente e o vice-presidente, sendo os restantes três membros secretários.
- 3 — Compete ao Conselho Fiscalizador de Contas:
 - a) Examinar a contabilidade da UGT, a propósito da qual, semestralmente, elaborará parecer que remeterá ao Conselho Geral;
 - b) Dar parecer sobre o relatório e contas anual elaborado e apresentado pelo Secretariado, até quinze dias antes da data de reunião do Conselho Geral, que o deverá apreciar.
- 4 — O Conselho Fiscalizador de Contas reunirá:
 - a) Ordinária e semestralmente para efeitos do considerado na alínea a) do número anterior;
 - b) Ordinária e anualmente para efeitos da alínea b) do número anterior;
 - c) Extraordinariamente a pedido do Conselho Geral ou do Secretariado.
- 5 — O Conselho Fiscalizador de Contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

ARTIGO 17.º

(Comissões profissionais e interprofissionais)

- 1 — As comissões profissionais e interprofissionais são eleitas pelo Congresso, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas, pelo método de Hondt.
 - a) O número e âmbito das comissões será definido pelo Secretariado, sob parecer do Conselho Geral.
 - b) Cada comissão elegerá um presidente, um vice-presidente e três secretários.
- 2 — As comissões profissionais e interprofissionais têm funções consultivas e de apoio ao Secretariado e ao Conselho Geral no que respeita nomeadamente à execução da política contratual.
 - a) As comissões profissionais e interprofissionais respectivas serão obrigatoriamente consultadas antes de serem encetadas negociações sobre quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.
 - b) As comissões profissionais e interprofissionais podem ser convocadas pelo Secretariado ou pelo Conselho Geral, devendo os seus membros ser avisados individualmente, e por escrito, com o mínimo de sete dias de antecedência.

ARTIGO 18.º

(Comissões sectoriais)

- 1 — As comissões sectoriais são eleitas pelo Congresso por sufrágio directo e secreto de listas nominativas, pelo método de Hondt.
 - a) O número e âmbito das comissões será definido pelo Secretariado, sob parecer do Conselho Geral.
 - b) Cada comissão elegerá um presidente, um vice-presidente e três secretários.
- 2 — As comissões sectoriais têm funções de dinamização e coordenação das actividades dos grupos sectoriais e funcionam como comissões pró-sindicais do ramo de actividade respectivo.
 - a) Na composição de cada comissão sectorial assegurar-se-á sempre a representação pluriprovincial de acordo com a distribuição estatístico-geográfica do sector.
 - b) As comissões sectoriais podem ser convocadas pelo Secretariado ou pelo Conselho Geral, devendo os seus membros ser avisados individualmente, e por escrito, com o mínimo de sete dias de antecedência.

ARTIGO 19.º

(Fundos)

- 1 — Os fundos da União Geral de Trabalhadores provêm:
 - a) Das quotas dos seus associados;
 - b) Das receitas extraordinárias;
 - c) Das contribuições extraordinárias.
 - 2 — Do saldo do exercício serão retirados 25 % destinados a constituir uma reserva para fazer face a qualquer circunstância imprevista, sendo o remanescente destinado ao fundo de greve.
- § único. Cabe ao Conselho Geral fixar as condições de utilização dos referidos valores.

ARTIGO 20.º

(Fusão e dissolução)

- 1 — A integração ou fusão da União Geral de Trabalhadores com outra ou outras uniões ou confederações, bem como a adesão a organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, só se poderá fazer por decisão do Congresso, tomada por maioria absoluta.
 - 2 — A extinção ou dissolução da UGT só poderá ser decidida pela votação favorável de dois terços dos congressistas presentes, com base nos resultados de um referendo feito aos sócios.
- § único. No caso de dissolução, o Congresso definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, os bens ser distribuídos pelos sócios.

ARTIGO 21.º

(Alteração dos estatutos)

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo Congresso expressamente convocado para o efeito.

a) A convocatória do Congresso para a alteração dos estatutos deverá ser feita com o mínimo de sessenta dias de antecedência.

b) O/ou os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos sócios com a antecedência mínima de qua-

renta e cinco dias em relação à data de realização do Congresso, que deliberará sobre as alterações propostas, e discutidos por aqueles em plenários a levar a efeito pelas delegações provinciais.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos membros presentes ao Congresso.

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

UNIÃO DOS SINDICATOS DE VILA FRANCA DE XIRA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos de Vila Franca de Xira é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no concelho de Vila Franca de Xira.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Vila Franca de Xira.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 3.º

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

ARTIGO 4.º

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

ARTIGO 5.º

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

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

ARTIGO 6.º

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

ARTIGO 7.º

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

ARTIGO 8.º

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

ARTIGO 9.º

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

ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível concelhio;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade e tre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do *contrôle* operário a nível concelhio.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União os sindicatos que exerçam a sua actividade no coelho de Vila Franca de Xira e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

ARTIGO 12.º

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

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do Sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no concelho;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovado.

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

ARTIGO 13.º

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

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

ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

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

ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

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

ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

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

ARTIGO 17.º

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

CAPÍTULO IV

Órgãos da União

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário.
- b) Secretariado.

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 19.º

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

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

ARTIGO 20.º

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

2 — No caso de o Sindicato filiado não ter instituído, na área da actividade da União, nenhum sistema de organização descentralizada deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do Sindicato junto da União.

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

ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso da CGTP-Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhe quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;

- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne-se, ordinariamente:

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

2 — O plenário reúne-se, extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 23.º

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

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

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

4 — A convocatória deve conter a ordem de trabalhos do plenário e toda a documentação e material necessários à sua correcta preparação.

ARTIGO 24.º

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

ARTIGO 25.º

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

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

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada duzentos e cinquenta trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a cento e vinte e cinco trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso, havendo no mínimo um voto por sindicato.

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

SECÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 26.º

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

ARTIGO 27.º

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

ARTIGO 28.º

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

ARTIGO 29.º

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

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

ARTIGO 30.º

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

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

ARTIGO 31.º

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

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 32.º

Constituem fundos da União:

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

ARTIGO 33.º

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

ARTIGO 34.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da CGTP-IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização que é de 6 % da sua receita mensal no conceito proveniente de quotizações.

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

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

ARTIGO 35.º

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

ARTIGO 36.º

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

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

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

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 37.º

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

ARTIGO 38.º

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

ARTIGO 39.º

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

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

ARTIGO 40.º

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

ARTIGO 41.º

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

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

CAPÍTULO VII

Alterações aos estatutos

ARTIGO 42.º

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

ARTIGO 43.º

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

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 44.º

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

ARTIGO 45.º

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

ARTIGO 46.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da União e publicados num dos jornais mais lidos no concelho com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 47.º

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

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

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

ARTIGO 48.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

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

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

ARTIGO 49.º

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

ARTIGO 50.º

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

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

ARTIGO 51.º

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

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

ARTIGO 52.º

Compete à comissão eleitoral:

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

ARTIGO 53.º

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

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

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

ARTIGO 54.º

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

ARTIGO 55.º

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

ARTIGO 56.º

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

ARTIGO 57.º

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

ARTIGO 58.º

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

ARTIGO 59.º

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

ARTIGO 60.º

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

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

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

ARTIGO 61.º

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

ARTIGO 62.º

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

ARTIGO 63.º

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

ARTIGO 64.º

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

ARTIGO 65.º

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

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 66.º

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

ARTIGO 67.º

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

ARTIGO 68.º

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

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

SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DA INDÚSTRIA TÊXTIL DE LANIFÍCIOS

Rectificação

Por ter sido publicado com incorrecção no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Fevereiro de 1978, p. 1949, o artigo 14.º dos estatutos do Sindicato em epígrafe, procede-se neste *Boletim* à sua rectificação:

Artigo 14.º

São órgãos do Sindicato:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho geral;
- c) Direcção;
- d) Conselho fiscal.

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CALÇADO, ARTIGOS DE PELE, MALAS, CORREARIA E SIMILARES DO CENTRO E SUL DE PORTUGAL

ALTERAÇÕES AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas é a associação constituída pelos trabalhadores das empresas industriais de calçado, malas, luvas, artigos de pele, correeiros ou outras indústrias similares, excepto os representados por outros sindicatos.

ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Beja, Faro, Évora, Portalegre e Funchal.

ARTIGO 15.º

A quotização mensal é de 1% das retribuições ilíquidas mensais.

Lisboa, 11 de Dezembro de 1978.

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

SINDICATO DOS PORTEIROS E PORTEIRAS DE PRÉDIOS URBANOS

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede, fins e duração

ARTIGO 1.º

O Sindicato é composto pelos porteiros e porteiras que exercam a sua actividade nos prédios de propriedade singular, horizontal, de instituições de previdência e outras instituições em regime de património.

ARTIGO 2.º

1 — O Sindicato é de âmbito nacional e tem a sua sede na cidade de Lisboa.

2 — O Sindicato poderá constituir secções regionais dentro do seu âmbito territorial por decisão do secretariado nacional.

3 — O Sindicato tem duração indeterminada.

ARTIGO 3.º

A associação tem a designação de Sindicato dos Porteiros e Porteiras de Prédios Urbanos — SPPPU, e rege-se-á pelos presentes estatutos, e tem por finalidade o agrupamento, sem distinção política, filosófica e religiosa, de todos os trabalhadores abrangidos pelo explicitado no artigo 1.º, na defesa dos seus interesses económicos, sociais, profissionais e culturais e, ainda, velar a todo o momento pela independência face a governos, patronato, credos religiosos e partidos políticos, defendendo o direito à segurança social e lutando pela democratização da economia, estado e sociedade.

O SPPPU tem, também, como missão histórica a mobilização dos trabalhadores contra todos aqueles que ponham em perigo, por qualquer via, a sobrevivência do regime democrático.

ARTIGO 4.º

O Sindicato tem personalidade jurídica.

ARTIGO 5.º

O Sindicato tem personalidade judiciária.

ARTIGO 6.º

Ao SPPPU compete:

- a) Exercer as funções políticas, sociais, económicas e culturais que entenda dever, dentro dos limites da lei;
- b) Propor ao Governo normas gerais sobre matérias de interesse para os seus associados;
- c) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade acerca dos quais seja consultado por outros sindicatos, organizações em que esteja filiado ou ainda organismos oficiais;
- d) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- e) Levar a cabo a fiscalização do cumprimento das leis do trabalho e dos acordos legalmente estabelecidos;
- f) Conceder aos seus membros protecção jurídica em questões de trabalho, matéria social, administrativa e fiscal;
- g) Fomentar a valorização profissional, cultural e sindical dos seus membros, através da edição de publicações, cursos e outras iniciativas, individualmente ou em colaboração com organismos afins;
- h) Melhorar as condições de segurança e higiene no trabalho;
- i) Promover a ocupação de tempos livres nomeadamente pela criação de actividades culturais, desportivas e recreativas;
- j) A participação no movimento cooperativista com a finalidade de proporcionar benefícios aos seus membros.
- k) Decidir sobre os processos disciplinares instaurados aos sócios pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento.

CAPÍTULO II

Membros

ARTIGO 7.º

Podem pedir a sua filiação no SPPPU todos os trabalhadores porteiros(as) de prédios urbanos que exerçam a sua profissão em prédios de propriedade singular, horizontal e em instituições e outros, desde que aceitem os presentes estatutos.

ARTIGO 8.º

- 1 — A filiação no SPPPU é voluntária.
- 2 — O candidato a membro do Sindicato deve formular o seu pedido de inscrição junto do delegado de zona.
 - a) No caso de não existir delegado de zona na zona em que o trabalhador exercer a sua profissão, poderá este formular o seu pedido de inscrição à secção regional.
 - b) Na inexistência da secção regional ou outra forma de representação do Sindicato no âmbito do distrito em que o trabalhador tem o seu local de trabalho ou residência, poderá este fazer o seu pedido de inscrição directamente ao secretariado nacional.
- 3 — Sobre a admissão do novo membro decide o secretariado nacional por proposta do secretariado regional.
- 4 — Não podem ser admitidos no SPPPU os elementos cuja conduta seja, por qualquer forma, contrária ao conteúdo dos estatutos do SPPPU.
- 5 — Da não admissão pelo secretariado nacional cabe recurso para a comissão de fiscalização de actividades.

§ único. Da decisão da comissão de fiscalização de actividades não cabe recurso.

ARTIGO 9.º

São direitos dos membros:

- 1) Eleger e ser eleitos para os diversos órgãos deliberativos e executivos do Sindicato nas condições estabelecidas nos presentes estatutos ou em regulamentos aprovados pelo congresso.

§ único. Até à marcação do primeiro congresso os regulamentos serão da responsabilidade do secretariado nacional.

2) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições dele dependentes ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respectivos regulamentos.

3) Receber educação económica, social, cultural e sindical a prestar pelo Sindicato.

4) Beneficiar da prestação jurídica conforme preceituado no capítulo I, artigo 6.º, alínea f), destes estatutos.

5) Receber o cartão de filiado do SPPPU.

6) Receber os estatutos e programa de acção do SPPPU.

7) Apresentar teses para discussão em congresso segundo os presentes estatutos.

8) Receber as teses apresentadas para discussão e as conclusões do congresso nas condições estabelecidas nos presentes estatutos.

ARTIGO 10.º

São deveres dos membros:

- 1) Pagar regularmente as suas quotas.
- 2) Adquirir e divulgar as edições do Sindicato.
- 3) Participar nas actividades do Sindicato.
- 4) Comunicar, no prazo de quinze dias, todas as mudanças de residência ou local de trabalho à secção regional ou secretariado nacional na inexistência desta.
- 5) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos do Sindicato e de seus membros.
- 6) Cumprir os estatutos, promover a sua difusão bem como do programa de acção do SPPPU junto dos outros trabalhadores.

ARTIGO 11.º

- 1 — A quotização obedecerá aos seguintes escalões:
 - a) 20\$/mês por duas horas de trabalho/dia;
 - b) 30\$/mês por quatro horas de trabalho/dia;
 - c) 1 % sobre o ordenado mínimo nacional por oito horas de trabalho/dia.
- 2 — Estão isentos do pagamento de quotas durante o período em que se encontram nas situações abaixo e desde que comuniquem por escrito e confirmem a sua situação à secção regional, ou ao secretariado nacional na inexistência desta:
 - a) Os desempregados;
 - b) Os membros que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;
 - c) Os membros do sexo feminino que estiverem com baixa de parto;
 - d) Os membros impedidos de trabalhar devido a doença.
- 3 — Perante um atraso na quotização superior a seis meses o membro fica punido e suspenso da actividade sindical, mas nunca sendo suspenso sem ter sido sujeito a um processo de averiguações, em conformidade com o artigo 14.º destes estatutos.

ARTIGO 12.º

Qualquer trabalhador que tenha perdido a qualidade de membro do Sindicato por expulsão, falta de pagamento de quotas ou outro motivo poderá de novo requerer a sua admissão.

a) Em caso de expulsão, o novo pedido de admissão só poderá ser apresentado após um mínimo de vinte e quatro meses após a declaração de expulsão.

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada como uma nova admissão.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

ARTIGO 13.º

Podem ser aplicadas aos membros as penas de advertência, suspensão com perda de direitos por tempo não superior a seis meses e expulsão.

a) Três advertências implicam a aplicação de uma pena de suspensão.

b) A expulsão faz cessar todos os direitos do membro punido.

ARTIGO 14.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao membro sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo de averiguações.

ARTIGO 15.º

Incorrem na sanção de advertência os membros que de forma injustificada não cumpram os seus deveres previstos no artigo 10.º

ARTIGO 16.º

Incorrem nas penas de suspensão com perda de direitos por tempo não superior a seis meses ou de expulsão consoante a gravidade da infracção os membros que:

- 1) Reincidam em infracções passíveis da sanção prevista no artigo anterior;
- 2) Prejudiquem os interesses do Sindicato, infringindo os estatutos, o programa de acção ou directrizes do congresso;
- 3) Praticarem actos lesivos dos interesses ou do bom nome do Sindicato ou dos seus membros.

ARTIGO 17.º

O processo de averiguações obedecerá aos seguintes trâmites:

1 — O processo de averiguações poderá ser aberto a pedido de qualquer membro do Sindicato, junto da secção regional ou do secretariado nacional na inexistência desta.

a) O pedido da abertura do processo de averiguações deve ser suficientemente fundamentado.

b) Se a queixa não estiver devidamente fundamentada ou se for provocada por má fé do queixoso, a secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta, mandará arquivar o processo e poderá, se assim o entender, abrir um processo ao queixoso.

2 — A secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta, notificará por escrito o membro acusado no prazo de quinze dias, o qual deverá no mesmo prazo de tempo apresentar a sua resposta por escrito.

3 — O membro acusado apresentará, por sua vez, à secção regional ou ao secretariado nacional, na inexistência desta, a sua defesa, também por escrito, no prazo de quinze dias a contar da data da recepção da respectiva notificação, podendo requerer as diligências que repute necessárias ao apuramento da verdade e apresentar outro membro do Sindicato como sua testemunha.

§ único. Se o acusado não apresentar resposta por escrito ou não nomear representante no prazo estabelecido, a decisão será tomada apenas pelos membros da secção regional ou do secretariado nacional na inexistência desta.

4 — A secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta, elaborará o processo no prazo de trinta dias após a data da recepção da defesa do membro arguido.

a) O processo será apreciado em reunião especialmente convocada para o efeito e o seu parecer deverá ser comunicado ao arguido no prazo máximo de quinze dias.

b) No caso de o processo ter sido apreciado pela secção regional, esta, após o parecer e quando este implicar a pena de expulsão do membro arguido, enviá-lo-á ao secretariado nacional no prazo máximo de quinze dias. Depois de apreciado o processo, e se o secretariado nacional achar conveniente, poderá ser ouvido o membro arguido e o secretariado regional que o apreciou primeiramente, antes da decisão final.

5 — A decisão final da secção regional ou do secretariado nacional na inexistência desta deverá ser transmitida por escrito ao membro punido no prazo máximo de trinta dias.

ARTIGO 18.º

1 — Da decisão da secção regional cabe recurso para o secretariado nacional, que terá de o apreciar no prazo indicado no ponto 5 do artigo 17.º

2 — Da decisão do secretariado nacional, e apenas em casos de expulsão, cabe recurso à comissão de fiscalização de actividades que, e depois de apreciar o processo no prazo máximo de quinze dias, poderá ouvir o membro acusado e o secretariado nacional antes da decisão final.

3 — A decisão final da comissão de fiscalização de actividades deverá ser transmitida por escrito ao acusado no prazo máximo de sessenta dias.

4 — Da decisão da comissão de fiscalização de actividades não cabe recurso.

CAPÍTULO IV

Organização estrutural do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 19.º

A organização estrutural do Sindicato comporta:

- 1) Núcleos de zona;
- 2) Secções regionais;
- 3) Secretariado nacional;
- 4) Comissão de fiscalização de actividades;
- 5) Congresso.

ARTIGO 20.º

Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

ARTIGO 21.º

As eleições e candidaturas estão sujeitas a regulamentação especial a aprovar em congresso.

SECÇÃO II

Núcleos de zona

ARTIGO 22.º

Os núcleos de zona são compostos por todos os membros do Sindicato que exercem a sua profissão numa determinada área geográfica.

§ único. Se o número de membros do Sindicato numa dada área geográfica for superior a cem, pode-se criar uma subsecção regional em que a mesma se insere. As funções a desempenhar por esta subsecção regional são exactamente as mesmas atribuídas às secções regionais.

ARTIGO 23.º

O núcleo de zona elege os seus delegados de zona em reunião convocada expressamente para o efeito, dos quais apresentará o nome e morada ao secretariado nacional.

ARTIGO 24.º

São deveres dos delegados dos núcleos de zona:

1 — Estabelecer contactos e ligações entre os membros da sua zona e a secção regional ou o secretariado nacional na inexistência desta;

2 — Distribuir toda a informação do Sindicato aos membros da sua zona;

3 — Vigiar a aplicação das disposições legais por parte das entidades patronais;

4 — Colaborar com o secretariado regional ou com o secretariado nacional na inexistência desta, em todas as acções necessárias para as actividades do Sindicato;

5 — Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência ou impedimento;

6 — Angariar o maior número de membros para o Sindicato;

7 — Contribuir para a formação profissional e para a promoção social e cultural dos outros membros do Sindicato e restantes trabalhadores;

8 — Participar activamente, quando eleitos, nos trabalhos do congresso;

9 — Frequentar cursos de formação sindical;

10 — Informar com espírito de isenção e rigor todas as novas situações de admissão ou suspensão de direitos a membros do Sindicato;

11 — Cooperar com o secretariado regional ou com o secretariado nacional na ausência desta, no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;

12 — Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente confiadas pelo secretariado regional ou pelo secretariado nacional na ausência deste.

SECÇÃO III

Secções regionais

ARTIGO 25.º

A secção regional agrupa todos os núcleos de zona de uma dada região, tendo funções a nível regional paralelas às dos núcleos de zona.

§ único. O secretariado regional é composto por um secretário regional e seis vogais.

ARTIGO 26.º

A eleição para o secretariado regional é feita pelos delegados dos núcleos de zona, convocados especialmente para o efeito.

ARTIGO 27.º

O mandato do secretariado regional é de dois anos.

ARTIGO 28.º

A convocação para a eleição do secretariado regional é feita pelos responsáveis cessantes a trinta dias do final do seu mandato.

§ único. No caso de criação de uma secção regional, esta convocação será feita pelo secretariado nacional.

ARTIGO 29.º

Só poderão candidatar-se ao secretariado regional os membros que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 30.º

O secretariado nacional nomeará uma comissão eleitoral composta por três membros que assistirá e fiscalizará todos os actos da eleição do secretariado regional convocada nos termos do artigo 25.º e sancionará ou não a sua legitimidade.

§ único. Das resoluções da comissão eleitoral cabe recurso à comissão de fiscalização de actividades.

ARTIGO 31.º

No caso de impedimento de qualquer membro do secretariado regional que o impeça de cumprir o mandato para que foi eleito será este substituído por outro membro nas mesmas condições de elegibilidade a convite dos restantes membros do secretariado regional.

§ único. Quando se verificar impossibilidade, por qualquer motivo, de cumprimento do mandato por mais de 50 % do secretariado regional, efectuar-se-á nova eleição nos termos destes estatutos.

ARTIGO 32.º

A eleição do secretariado regional deverá ser confirmada pelo secretariado nacional, depois de ouvida a comissão eleitoral nomeada para o efeito, no prazo máximo de quinze dias.

ARTIGO 33.º

Na primeira reunião do secretariado regional após a eleição serão distribuídas obrigatoriamente as funções e cargos de um secretário, um secretário substituto e um tesoureiro e demais cargos.

§ único. O secretário regional escolherá de entre o secretariado regional o seu substituto.

ARTIGO 34.º

Caso o secretariado regional não cumpra os seus deveres e tarefas, nomeadamente os consignados nos estatutos e programa de acção, será destituído pela comissão de fiscalização de actividades, depois de ouvido o secretariado nacional.

ARTIGO 35.º

Para além das funções inseridas no artigo 29.º cabe, ainda, ao secretariado regional:

1) Ser o executivo da secção regional, dentro dos princípios estatutários e de acordo com as decisões adoptadas em congresso;

2) Representar o Sindicato externamente em relação a terceiros no âmbito territorial da sua região;

3) Organizar o corpo de delegados dos núcleos de zona e assegurar a sua actividade;

4) Convocar, apoiar e fiscalizar a eleição do secretariado dos núcleos de zona;

5) Criar grupos de trabalho e de estudo relacionados com os interesses dos trabalhadores a nível de região;

6) Receber dos secretariados dos núcleos de zona as quotas dos seus membros, enviando ao secretariado nacional o quantitativo estipulado em regulamento financeiro aprovado em congresso;

7) Enviar ao secretariado nacional para ratificação o plano de trabalho e o orçamento aprovados pela secção regional até ao dia 15 de Novembro do ano subsequente a que dizem respeito.

§ único. O plano de trabalho e orçamento considerar-se-ão ratificados se o secretariado nacional sobre eles se não pronunciar até ao dia 30 de Novembro do ano subsequente a que dizem respeito.

SECÇÃO IV

Secretariado nacional

ARTIGO 36.º

O secretariado nacional é composto por um secretário-geral e seis vogais eleitos em congresso para um período de três anos.

ARTIGO 37.º

O secretariado nacional na sua primeira reunião designará de entre os seus membros os responsáveis pela coordenação dos departamentos existentes.

Destes, um será necessariamente o departamento de economia e finanças, que terá como responsável o tesoureiro.

§ único. Apenas as assinaturas do secretário-geral ou, quando este esteja ausente, a do secretário-geral substituto, e do tesoureiro, obrigam o Sindicato em questões financeiras a nível nacional e internacional.

ARTIGO 38.º

O secretário-geral escolherá de entre o secretariado nacional o secretário-geral substituto, a quem caberá a tarefa de o representar na sua ausência.

ARTIGO 39.º

As funções do secretariado nacional são idênticas às do secretariado regional mas de âmbito nacional e, para além destas, especificamente:

1) Representar o Sindicato a nível nacional e internacional

2) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as deliberações do congresso;

3) Acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados regionais, especificamente no que se refere ao plano de acção, questões financeiras, expansão e divulgação;

4) Publicar regulamentos e normas de serviço;

5) Nomear a comissão eleitoral das eleições dos secretariados regionais;

6) Apreciar processos de averiguações, dando o seu parecer;

7) Editar o jornal do Sindicato e quaisquer outras publicações de interesse;

8) Homologar as eleições dos secretariados regionais;

9) Ratificar os planos de trabalho e orçamentos dos secretariados regionais;

10) Nomear a comissão organizadora do congresso a zasseis semanas antes da data do mesmo;

- 4) Eleger a comissão;
5) Eleger a comissão.

11) Apresentar até 15 de Dezembro de cada ano à comissão de fiscalização de actividades, para aprovação, o orçamento para o ano subsequente;

12) Publicar anualmente, e até 31 de Março de cada ano, relatório e contas relativos ao ano antecedente.

§ único. Os relatórios e contas relativos aos três anos anteriores serão apreciados e votados em cada congresso;

13) Criar comissões nacionais de trabalho, de estudo, técnicas ou consultivas que considerar necessárias para a prossecução dos fins do Sindicato;

14) Reunir ordinariamente de dois em dois meses, ou extraordinariamente sempre que o motivo o justifique, a pedido do secretário-geral ou de qualquer membro dos departamentos, depois de ouvido o secretário-geral.

ARTIGO 40.º

O secretário-geral tem, como tarefas específicas:

1) Representar o Sindicato a nível nacional e internacional e exercer, como acção principal da sua missão, a direcção do Sindicato;

2) Presidir e orientar os trabalhos do secretariado nacional;

3) Acompanhar, apoiar e supervisionar as actividades dos secretariados regionais;

4) Orientar a política de empreendimentos.

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização de actividades

ARTIGO 41.º

A comissão de fiscalização de actividades é composta por um presidente, um vice-presidente e três conselheiros eleitos em cada congresso ordinário para um período de três anos.

ARTIGO 42.º

Os componentes da comissão de fiscalização de actividades não podem exercer qualquer outro cargo no Sindicato enquanto durar o seu mandato.

ARTIGO 43.º

São as seguintes as tarefas e funções da comissão de fiscalização de actividades:

1) Cuidar que todos os membros e órgãos do Sindicato respeitem o programa de acção, estatutos e as directrizes do congresso;

2) Receber as queixas que digam respeito às decisões do secretariado nacional ou de outros órgãos do Sindicato e formular parecer sobre elas;

3) Apreciar e decidir sobre processos de averiguações instaurados a membros do Sindicato, conforme o estabelecido no capítulo III, e, especialmente, no artigo 18.º dos presentes estatutos, desde que lhe sejam apresentadas até um máximo de três meses depois de se ter verificado a ocorrência.

4) Dar resposta aos mesmos processos de averiguação no prazo máximo de três meses; da decisão não poderá haver recurso.

5) Aprovar o orçamento do secretariado nacional, de acordo com o ponto 11 do artigo 39.º, nos quinze dias posteriores ao seu recebimento.

6) Apresentar o relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios do secretariado nacional.

SECÇÃO VI

Congresso

ARTIGO 44.º

O congresso é o órgão supremo do Sindicato. Realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos, por convocação do secretariado nacional.

ARTIGO 45.º

Os congressos extraordinários podem realizar-se por convocação do secretariado nacional, da comissão de fiscalização de actividades ou a pedido de dois quintos dos delegados dos núcleos de zona, sempre que estes o julgarem necessário.

ARTIGO 46.º

Os delegados ao congresso serão eleitos pelas secções regionais, expressamente convocadas para o efeito.

ARTIGO 47.º

O congresso extraordinário funcionará com os delegados eleitos para o congresso anterior.

ARTIGO 48.º

O congresso ordinário será sempre marcado com o prazo mínimo de seis meses sobre a data em que perfaz três anos que se efectuou o último congresso ordinário.

ARTIGO 49.º

A comissão organizadora do congresso terá a seu cargo toda a organização do mesmo a partir da data em que for nomeada nos termos do ponto 10 do artigo 39.º

ARTIGO 50.º

A eleição de delegados ao congresso consta do regulamento eleitoral.

ARTIGO 51.º

Todas as teses que os membros do Sindicato desejem apresentar à discussão devem ser enviadas à comissão organizadora do congresso, que decidirá da sua aceitação fora do prazo estabelecido.

ARTIGO 52.º

A comissão organizadora do congresso deverá dar a conhecer a todos os membros do Sindicato o conteúdo das teses até seis semanas antes deste.

ARTIGO 53.º

O congresso só poderá tomar decisões se estiverem presentes pelo menos dois terços dos delegados eleitos.

§ único. As decisões serão tomadas por maioria simples.

ARTIGO 54.º

O congresso decidirá do seu próprio regulamento e eleger a mesa da presidência.

ARTIGO 55.º

Terão igualmente assento no congresso:

- 1) Comissão de fiscalização de actividades;
- 2) Secretariado nacional;
- 3) Secretário, secretário substituto e tesoureiro de cada secretariado regional.
- 4) Um elemento por cada comissão nacional existente.

ARTIGO 56.º

O congresso ordinário tem como tarefas principais:

- 1) Apreciar o relatório da comissão de fiscalização de actividades e decidir sobre ele;
- 2) Apreciar os relatórios anuais do secretariado publicados nos anos posteriores ao último congresso e decidir sobre eles;
- 3) Tomar posição sobre a política do Sindicato e as tarefas a realizar;

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

ASSOCIAÇÃO DE AGRICULTORES DO DISTRITO DE ÉVORA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

ARTIGO 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável, denominada Associação de Agricultores do Distrito de Évora, para durar ilimitadamente, podendo a todo o tempo ser dissolvida.

ARTIGO 2.º

A Associação tem a sua sede em Évora, na Praça do 1.º de Maio, 17.

ARTIGO 3.º

A Associação terá o âmbito territorial correspondente ao distrito de Évora e é formada pelas empresas singulares ou colectivas que exerçam a indústria agrícola, florestal ou pecuária que voluntariamente nela se inscrevam.

ARTIGO 4.º

São fins da Associação:

- a) Defender e promover os interesses comuns dos associados;
- b) Contribuir por todos os meios para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados;
- c) Representar os agricultores seus associados junto das entidades e instituições oficiais;
- d) Representar os agricultores seus associados nas negociações de contratos colectivos de trabalho que abranjam a área do distrito de Évora;
- e) Criar, se necessário, secções representativas dos interesses específicos, nomeadamente de senhorios e rendeiros;
- f) Criar, se conveniente, secções de âmbito territorial mais restrito, nomeadamente ao nível concelhio, podendo nestas ser criadas secções específicas;
- g) Dar assistência jurídica aos seus associados.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda de qualidade de sócio, seus direitos e deveres

ARTIGO 5.º

1 — Podem ser membros da Associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam no território português, especificamente no distrito de Évora, a actividade definida no artigo 3.º destes estatutos.

2 — Toda a entidade patronal tem direito de se inscrever na Associação, podendo a direcção desta exigir aos candidatos a prova do preenchimento dos requisitos legais e estatutários.

3 — O requerimento para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

ARTIGO 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do presente estatuto;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços, nos termos que foram estabelecidos em regulamento;
- f) Reclamar perante os órgãos da Associação de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da Associação;
- g) Usufruir, nos termos em que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da Associação;
- h) Receber da Associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas e os livros de actas.

ARTIGO 7.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Cumprir prontamente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da Associação;
- d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- e) Realizar os actos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio da Associação;
- f) Participar activamente no funcionamento da Associação, contribuindo para a realização dos seus fins.

ARTIGO 8.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e bom nome;
- b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante seis meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direcção;
- d) Os que violem quaisquer dos deveres do associado.

2 — A exclusão de associado faitoso pertence à direcção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral no prazo de trinta dias a partir da notificação da exclusão, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao presidente da mesa.

ARTIGO 9.º

1 — A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da Associação.

2 — A declaração de demissão será apresentada à direcção em carta registada e terá efeitos a partir do fim do mês seguinte ao da sua apresentação.

3 — Sob proposta da direcção, devidamente fundamentada, qualquer sócio pode ser excluído da Associação, por deliberação da assembleia geral votada por maioria de três quartos do número legal de votos que a façam funcionar, observado que seja o disposto no artigo 12.º destes estatutos.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

ARTIGO 10.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberações dos corpos gerentes da Associação constitui infracção disciplinar.

ARTIGO 11.º

1 — As infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Advertência simples;
- b) Advertência registada;
- c) Irradiação de sócio.

2 — As penalidades aplicadas terão em conta a gravidade da infracção e o seu número.

ARTIGO 12.º

Nenhuma penalidade será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar por escrito a sua defesa e as provas que por bem entender, dentro de um prazo de quinze dias, e sem que desta defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

ARTIGO 13.º

1 — A aplicação de sanções disciplinares compete à direcção, com recurso, nos termos do artigo 8.º, n.º 2, para a assembleia geral.

2 — Da decisão sobre o recurso por aplicação da penalidade referida na alínea c) do artigo 11.º, proferida pela assembleia geral, cabe também recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Princípios gerais

ARTIGO 14.º

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e a comissão revisora de contas.

ARTIGO 15.º

1 — Os membros dos órgãos da Associação serão eleitos por um período de três anos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se indicarão os cargos a desempenhar.

3 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

4 — Os membros dos órgãos da Associação serão eleitos pela totalidade dos votos, na assembleia geral, presentes.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 16.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.

2 — Cada associado terá direito a um voto.

ARTIGO 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

ARTIGO 18.º

Compete ao presidente:

- a) Convocar as assembleias gerais;
- b) Dar posse aos associados eleitos para os cargos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito;
- c) Assinar as actas e o expediente da mesa.

ARTIGO 19.º

Os secretários da mesa da assembleia geral serão um primeiro-secretário e um segundo-secretário, aos quais cabe, pela ordem designada, substituir o presidente nos seus impedimentos e, em conjunto, as atribuições destes estatutos.

ARTIGO 20.º

Compete aos secretários:

- a) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral;
- b) Redigir as actas da assembleia geral;
- c) Substituir o presidente da mesa;
- d) Servir de escrutinadores nas votações.

ARTIGO 21.º

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

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e a comissão revisora de contas;
- b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes e designar uma comissão directiva provisória, que estará em exercício até novas eleições;
- c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
- d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- f) Eleger o delegado ao conselho da federação da zona agrícola respectiva e o delegado à comissão revisora de contas dessa federação.

ARTIGO 22.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando seja caso disso, à eleição dos membros dos órgãos da Associação.

ARTIGO 23.º

Em sessões extraordinárias a assembleia geral reunirá sempre que a direcção o julgue necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de pelo menos 20 % dos associados e, ainda no caso previsto no artigo 8.º, n.º 2, destes estatutos, a convocação do presidente.

ARTIGO 24.º

A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de aviso com a antecedência mínima de oito dias e no qual se indicará o dia, a hora e local em que a assembleia há-de funcionar e a respectiva ordem de trabalhos.

ARTIGO 25.º

1 — Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e hora marcados se estiverem presentes, pelo menos, metade dos votos totais dos associados.

2 — Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados e votos presentes meia hora depois.

ARTIGO 26.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria absoluta de votos presentes.

2 — As deliberações sobre alteração aos estatutos da Associação exigem o voto de acordo de três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados.

3 — O presidente tem, em caso de empate na votação, voto qualitativo.

ARTIGO 27.º

1 — De cada reunião é lavrada acta de trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

2 — A acta é assinada pelos membros da mesa presentes.

SECÇÃO III

Da direcção

ARTIGO 28.º

A direcção será composta de cinco membros:

- Um presidente;
- Um secretário;
- Um tesoureiro;
- Dois vogais.

ARTIGO 29.º

A gestão da Associação é de responsabilidade da direcção a quem compete todos os poderes que por estes estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou à comissão revisora de contas.

ARTIGO 30.º

Compete especialmente à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, em todos os actos e contratos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e contratar o pessoal técnico, de chefia, administrativo e auxiliar, fixando os respectivos vencimentos e condições de trabalho;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência juntamente com o parecer da comissão revisora de contas;
- e) Negociar, concluir e fazer cumprir contratos colectivos de trabalho para o sector e dentro da área de jurisdição da Associação.

ARTIGO 31.º

1 — A direcção reunirá uma vez por mês, exarando-se em livro próprio as suas deliberações.

2 — A convocação pertencerá ao presidente.

3 — O presidente tem, em caso de empate em qualquer deliberação, voto qualitativo.

ARTIGO 32.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente.

SECÇÃO IV

Da comissão revisora de contas

ARTIGO 33.º

A comissão revisora de contas é constituída por três membros associados, eleitos em assembleia geral, e compete-lhe:

- a) Examinar, sempre que entenda, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direcção.

ARTIGO 34.º

A comissão escolherá entre os membros eleitos um presidente.

SECÇÃO V

Das eleições

ARTIGO 35.º

1 — As candidaturas para os órgãos da Associação deverão ser subscritas pelos candidatos.

2 — As candidaturas serão efectuadas em separado para cada órgão da Associação.

3 — As candidaturas para as eleições ordinárias serão apresentadas até quinze dias antes do termo do mandato; nas eleições extraordinárias serão apresentadas com dez dias de antecedência.

ARTIGO 36.º

As eleições serão efectuadas por escrutínio secreto, o qual deverá ser efectuado imediatamente a seguir à votação, sendo proclamados os eleitos logo a seguir à contagem dos votos.

Os associados eleitos tomarão posse nos oito dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO V

Administração financeira e contas

ARTIGO 37.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

ARTIGO 38.º

Constituem receitas da Associação:

- As quotas e as jóias dos associados;
- Quaisquer fundos ou donativos;
- Os juros dos fundos capitalizados, se os houver.

ARTIGO 39.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar votará também as contribuições a pagar pelos associados.

ARTIGO 40.º

Os valores monetários serão depositados em estabelecimento bancário.

Os levantamentos dos depósitos serão efectuados nos termos do artigo 32.º

CAPÍTULO VI

Alteração de estatutos

ARTIGO 41.º

A assembleia que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para esse fim. Da convocação constarão sumariamente os assuntos que irão ser apreciados.

ARTIGO 42.º

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido na lei.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

ARTIGO 43.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.

2 — Esta assembleia geral decidirá qual o destino a dar aos bens da Associação que constituírem remanescente da liquidação.

ARTIGO 44.º

1 — A mesma assembleia geral nomeará três liquidatários.

2 — A forma de liquidação será decidida pela assembleia geral.

3 — A liquidação será efectuada seis meses após ter sido decidida a dissolução.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

ARTIGO 45.º

Na fase de organização será a Associação regida por uma comissão directiva, à qual compete prover a instalação da Associação e promover, logo após o seu registo, a legalização e a eleição dos órgãos sociais, para o que terá poderes de convocação da assembleia geral.

ARTIGO 46.º

1 — As eleições a que se refere o artigo anterior deverão ter lugar nos trinta dias seguintes ao da legislação da Associação.

2 — A comissão directiva cessará funções logo que os corpos sociais tomem posse, nos termos do artigo 36.º dos estatutos.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)