

Boletim do Trabalho e Emprego

39

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 39	p. 2457-2514	22-OUT-1977
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector das ind. da Madeira — Rectificação 2458

Portarias de extensão:

- PE do CCT para os trabalhadores dos sectores de moagem, alimentos compostos, massas e descasque de arroz 2460
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes dos Dist. do Porto, Beja e Santarém 2460

Convenções colectivas de trabalho:

- CCTV entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares 2461
- CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e Agentes de Navegação do Porto e Leixões e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas e outros 2481
- CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança e a Assoc. Comercial de Chaves e outros — Rectificação 2505

Organizações do trabalho:

Associações Patronais — Estatutos:

Constituição:

- Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales 2505

Alterações:

- Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales 2514

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o sector das ind. da madeira — Rectificação

Por existirem várias incorrecções no texto da PRT referida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, a seguir se procede às necessárias rectificações:

A p. 1516, onde se lê:

BASE V

(Empregados de escritório — chefes de secção)

Por cada seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção.

deve ler-se:

BASE V

(Empregados de escritório — chefes de secção — horário)

1 — Por cada seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de secção.

2 — O horário de trabalho dos profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas é de trinta e sete horas e trinta minutos.

A p. 1521, onde se lê:

Cláusula 11.^a

(Promoção e acesso)

.....

B) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

- 1 —
- 2 —
- 3 — A definição das funções dos técnicos de engenharia a partir do n.º 2 deve ...
- 4 —
- 5 —

deve ler-se:

Cláusula 11.^a

(Promoção e acesso)

.....

B) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

- 1 —
- 2 —

3 — A definição das funções técnicas e hierárquicas na empresa a partir do grau 2 deve ...

4 —

5 —

6 — É suficiente que o técnico de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

A p. 1535, onde se lê:

ANEXO II

0 — Dirigentes

Técnico de engenharia (grupo 5).

deve ler-se:

ANEXO II

0 — Dirigentes

Técnico de engenharia (grau 5).

Onde se lê:

1 — Quadros superiores

1.1 — Técnicos da produção e outros

Técnico de engenharia (grupos 3 e 4).

2 — Quadros médios

2.1 — Técnico da produção e outros

Agente de métodos.

Encarregado geral.

Técnico de engenharia (grupos 1 e 2).

deve ler-se:

1 — Quadros superiores

1.1 — Técnicos da produção e outros

Técnico de engenharia (graus 3 e 4).

Técnico de engenharia (graus 1 e 2).

2 — Quadros médios

2.1 — Técnico da produção e outros

Agente de métodos.

Encarregado geral.

A p. 1557, onde se lê:

Técnico de engenharia. — ... no âmbito de um dos seguintes grupos:

Grupo 2 — Integram-se neste grupo os técnicos de engenharia ... seguintes características:

- 2) Executam trabalhos parciais ...
- 3) Estão integrados neste grupo técnicos de engenharia exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Grupo 4 — Incluem-se neste grupo os técnicos de engenharia ...

Grupo 5 — Estão incluídos neste grupo técnicos de engenharia ...

deve ler-se:

Técnico de engenharia. — ... no âmbito de um dos seguintes graus:

Grau 1 — Integram-se neste grau os técnicos de engenharia exercendo a actividade profissional com as seguintes características:

Elaboração simples de projectos, cálculos, estudos, desenhos, estimativa, etc., e trabalho técnico de rotina;

Decisões de rotina já consagrada ou apoiada numa orientação superior completamente definida;
Não têm funções de chefia.

Grau 2 — Integram-se neste grau os técnicos de engenharia ... seguintes características:

- 1) Executam trabalhos parciais sob a orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação;
- 2) Executam trabalhos parciais ...
- 3) Desempenham funções técnico-comerciais no domínio de engenharia. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação.

Grau 3 — Estão integrados neste grau técnicos de engenharia exercendo actividade profissional com uma das seguintes características:

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Grau 4 — Incluem-se neste grau os técnicos de engenharia ...

Grau 5 — Estão incluídos neste grau técnicos de engenharia ...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para os trabalhadores dos sectores de moagem, alimentos compostos, massas e descasque de arroz

Entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul e as Associações de Industriais de Moagem do Centro, do Sul, Alimentos Compostos para Animais, Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e de Arroz foram acordadas condições de trabalho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977.

Considerando que ficam apenas abrangidos pelas condições de trabalho referidas as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes;

Considerando a existência de empresas dos sectores de actividade regulados não filiadas nas Associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos sectores de actividade regulados, na área abrangida pela convenção;

Cumprindo o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1977, ao qual não foi deduzida oposição:

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

dústria Ligeira, do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

Artigo único. As condições de trabalho acordadas entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul e as Associações de Industriais de Moagem do Centro, do Sul, Alimentos Compostos para Animais, Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e de Arroz, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas Associações patronais outorgantes, exerçam, nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro, alguma das actividades de moagem de trigo, com peneiração (farinhas espoadas), alimentos compostos para animais, massas alimentícias e de arroz, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas Associações patronais outorgantes.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Agricultura e Pescas, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 23 de Setembro de 1977. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Carlos Alberto Antunes Filipe*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sind. dos Operários da Indústria de Curtumes dos Dist. do Porto, Beja e Santarém

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da convenção referida em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, a fim de por ela serem abrangidas todas as

entidades patronais que exerçam no continente as actividades de curtumes, correias de transmissão e seus derivados, tacos de tecelagem e aglomerados de couro e análogos, bem como os trabalhadores ao seu serviço com as categorias indicadas no mencionado contrato e ainda os trabalhadores ao serviço das empresas representadas pela Associação outorgante, que não estejam inscritos nos Sindicatos outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCTV entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1 — O presente contrato obriga, de um lado, todas as empresas representadas pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e, de outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às das profissões definidas no anexo I.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho a extensão deste contrato por alargamento de âmbito a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de limpeza ou outras actividades similares ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Durante a vigência do presente contrato, a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares fica obrigada a fornecer num prazo máximo de vinte e um dias, aos sindicatos qualquer alteração à relação das empresas nela inscritas, nomeadamente na denominação social, mudança de sede, nova admissão ou desistência, com a indicação exacta da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia ou revisão)

1 — Este contrato entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. No caso de vir a ser publicada, inicialmente, apenas parte do clausulado a data de publicação dessa primeira parte é a considerada para efeitos de vigência da totalidade do contrato.

2 — O período de vigência deste contrato é de dezoito meses, podendo, no entanto, ser negociada a sua revisão ou ser denunciado em qualquer altura da sua vigência através de um pedido de revisão ou denúncia feita à parte contrária, entrando o novo contrato em vigor na data do fim da vigência do contrato anterior.

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

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações directas iniciar-se-ão no prazo de vinte e um dias após a sua recepção.

5 — As tabelas salariais e as cláusulas que contenham disposições de natureza pecuniária consideram-se em vigor desde 1 de Setembro de 1977, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 53.º

Cláusula 3.^a

(Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais)

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — A empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato o solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de vinte horas por ano, que contarão para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso a entidade patronal ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta dos trabalhadores respectivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este) quando não existirem comissões.

Cláusula 5.^a

(Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

3 — As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 6.ª

(Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 7.ª

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A comissão sindical de empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 — Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertencem àqueles e em número mínimo de três e máximo de sete.

5 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato da empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical de empresa, variando

o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e é determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores — 1 delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores — 2 delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores — 3 delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores — 4 delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores — 6 delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores — o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte fórmula: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 — Nos locais de trabalho que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados referido no n.º 5 desta cláusula será acrescido de mais um delegado, quando se justifique.

7 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.ª

(Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados)

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre as condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- 3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- 4) Visar os mapas de quotizações sindicais e de contribuição para a Previdência, as guias de Fundo do Desemprego e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 9.ª

(Reuniões com órgãos de gestão da empresa)

1 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a co-

missão sindical, quando aquela não exista, ou, ainda, os delegados sindicais, quando aquelas não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 — O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 10.^a

5 — Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 — Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 10.^a

(Crédito de horas)

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

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

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

4 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

Cláusula 11.^a

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo

as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja ratificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos da cláusula 50.^a «Comissão paritária» criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante do presente contrato, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidades a elas inerente.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 12.^a

(Relações nominais e relações de locais de trabalho)

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de sessenta dias após a entrada em vigor deste contrato e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por ele abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho com indicações dos períodos respectivos, retribuição respectiva, número de diuturnidades vencidas e outras regalias pecuniárias.

Estas relações poderão ser elaboradas mecanograficamente, mas sê-lo-ão sempre, sem prejuízo do acima estipulado, pela ordem alfabética dos nomes.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especifi-

cada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho com indicações dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas obrigam-se a afixar em local bem visível das suas dependências e diferentes locais de trabalho com mais de vinte e cinco trabalhadores, excepto por recusa do cliente, a relação ou relações que lhes forem devolvidas no prazo de oito dias a contar da sua recepção. Por «recusa do cliente» entende-se oposição de qualquer cliente na afixação do mapa nas suas instalações. Neste caso, a entidade patronal obriga-se a comunicar aos trabalhadores respectivos tal oposição, para que estes tomem as medidas que julgarem convenientes.

4 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento de quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 13.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 14.ª

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 14.ª

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;
- c) No caso de o local de trabalho se situar em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

- a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- b) Para este efeito, todos os trabalhadores interessados em mudar de local ou horário de trabalho deverão preencher um impresso fornecido pela entidade patronal, ficando

em seu poder o duplicado, donde conste o nome, domicílio actual, bem como o número de telefone, área e horário de trabalho pretendidos;

- c) No preenchimento de vagas, será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- d) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes até preenchimento da vaga;
- e) O trabalhador que, por culpa da entidade patronal se sentir efectivamente prejudicado pelo não cumprimento das alíneas anteriores terá direito a ser compensado dos prejuízos sofridos, nomeadamente pagamento de transportes e tempo gasto nas viagens.

6 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores para qualquer profissão desde que nos quadros da empresa não existam trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

7 — Só é permitido à entidade patronal admitir novos trabalhadores depois de consultar, nos termos do n.º 5 desta cláusula, os interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial, os quais poderão na medida do possível, se o desejarem, perfazer o horário completo.

8 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 5 e 7 desta cláusula quando se verificar aumento de horas num local de trabalho e os trabalhadores deste local pretendam aumento de horários. Neste caso, sempre que possível, essas horas serão equitativamente distribuídas pelos pretendentes.

9 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que uma entidade patronal pretenda admitir trabalhadores, diligenciará primeiramente em consultar o serviço de desemprego do sindicato respectivo, quando exista.

10 — Para que o serviço de desemprego do sindicato possa ser mantido em dia, as entidades patronais devem providenciar para que o sindicato seja informado, num prazo de trinta dias, de todas as alterações ocorrentes na situação de cada trabalhador sindicalizado, indicando-as no mapa de quotização.

11 — É vedado às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

12 — Não são, em princípio, admitidos os contratos a prazo. Só em circunstâncias excepcionais — nomeadamente substituição de trabalhadores ausentes por motivos de férias, serviço militar, licença sem retribuição, parto, doença ou acidente de trabalho ou qualquer suspensão temporária do contrato, ou ainda por execução de tarefas extraordinárias nitidamente temporárias pela natureza do serviço e não de qualquer contrato — poderão ser admitidos contratos a prazo, os quais revestirão sempre forma escrita, onde constem as razões justificativas, devendo ser enviada uma cópia para o respectivo sindicato.

17—Para efeitos do número anterior, se os motivos invocados pela entidade patronal se mostrarem insubsistentes, o contrato será considerado sem prazo, sendo válido, para todos os efeitos, desde a data de admissão inicial.

18—Em caso de conflito, cabe recurso para a comissão constituída nos termos da cláusula 50.^a «Comissão paritária».

Cláusula 14.^a

(Condições de admissão e condições específicas)

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

A — Limpeza, portaria, vigilância e actividades similares

1 — Em novas admissões é exigida a 4.^a classe para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, paquete e supervisor.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias, excepto para as encarregadas, que devem saber ler e escrever.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes — 14 anos;
- b) Trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuos e lavadores de vidros — 18 anos;
- d) Guardas, porteiros, encarregados e supervisores — 21 anos.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato ingressam na carreira de profissionais de escritório, sempre que haja uma vaga ou um lugar a novas admissões, desde que tenham completado o curso geral do ensino secundário ou equivalente e tenham, pelo menos, mais de dezoito meses de antiguidade na empresa.

Para os que tenham menos de dezoito meses de antiguidade, e no caso de necessidade de novas admissões para profissionais de escritório, estes têm direito de preferência, em igualdade de circunstâncias com os outros concorrentes.

Para efeitos deste número, sempre que haja mais do que um trabalhador em igualdade de circunstâncias, terá direito de preferência aquele que tiver maior antiguidade.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

B — Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes;
 - 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.^o período;

3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.^o 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o período.

C — Telefonistas

1 — Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D — Profissionais de comércio e armazém

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos.

2 — Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais.

3 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos.

4 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

5 — Serão observadas as seguintes dotações mínimas:

- Até 10 trabalhadores — 1 fiel de armazém;
- De 10 a 15 trabalhadores — 1 encarregado e 1 fiel de armazém;
- De 16 a 24 trabalhadores — 1 encarregado e 2 fiéis de armazém;
- Com 25 ou mais trabalhadores — 1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

E — Cobradores

1 — Cobrador — idade não inferior a 21 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

F — Metalúrgicos

1 — A idade mínima de admissão exigida é de 14 anos.

2 — Os praticantes que completem dois anos de prática ascenderão imediatamente ao 3.º escalão.

3 — Os profissionais de 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 2.º escalão.

4 — Os profissionais de 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao 1.º escalão.

5 — Para os trabalhadores metalúrgicos observar-se-ão as seguintes proporções mínimas:

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

a) 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.

b) O pessoal de chefia não será considerado para efeito de proporções estabelecidas pelo número anterior.

c) As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a formação de profissionais.

G — Técnicos de vendas

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as mínimas legais.

2 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria profissional de vendedor terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria profissional de inspector de vendas.

3 — Nas empresas onde existam dois ou mais trabalhadores com a categoria profissional de inspector de vendas, a um deles será atribuída a categoria profissional de chefe de vendas.

4 — É obrigatória a isenção de horário de trabalho para os trabalhadores vendedores, com o acréscimo da consequente percentagem de lei sobre a remuneração certa mínima constante deste contrato.

H — Empregados de escritório

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes, excepto para os contabilistas, cujas habilitações mínimas são os cursos adequados do ensino superior.

2 — É obrigatória a existência de:

- Um chefe de escritório nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório;
- Um chefe de serviços ou equiparado nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório;
- Um chefe de secção nas secções em que haja um mínimo de cinco trabalhadores de escritório com as categorias profissionais de escriturário e dactilógrafo.

3 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

- Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades seguinte, podendo o número de trabalhadores com categorias de primeiro-escriturário e segundo-escriturário exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardadas as relações mínimas:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

4 — Para os efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

5 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos.

6 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

7 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafos.

8 — O terceiro-escriturário ingressará automaticamente na categoria de segundo-escriturário, logo que complete três anos de permanência naquela categoria.

9 — O segundo-escriturário ingressará automaticamente na categoria de primeiro-escriturário, logo que complete quatro anos de permanência naquela categoria.

Cláusula 15.^a

(Período experimental)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Havendo continuidade para além do período enunciado no n.º 1 na prestação do trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Não se aplica o disposto no n.º 1, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, para todos os efeitos, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, por isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Cláusula 16.^a

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de vinte e um dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além dos cento e vinte dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 17.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste do contrato a prazo certo, prorrogável pelo tempo necessário à substituição.

2 — A admissão para efeitos de substituição temporária verificar-se-á apenas depois de esgotadas as possibilidades de substituição por trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa ou estabelecimento.

3 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além dos trinta dias após o regresso do trabalhador substituído, ou se efectivamente houver uma vaga no lugar (profissão) que ocupava na empresa, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo desta cláusula têm os mesmos direitos que este contrato estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes, na proporção do tempo prestado.

Cláusula 18.^a

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

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

2 — Nos casos previstos no número anterior, bem como naqueles em que, por qualquer motivo, nomeadamente substituição, exerça funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior àquela em que se acha classificado, o trabalhador ingressará automaticamente na profissão ou categoria profissional cujas funções desempenhou, desde que aquelas situações se verifiquem durante cento e vinte dias consecutivos ou cento e oitenta dias interpolados, estes dentro do mesmo ano civil.

Cláusula 19.^a

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, especificamente, e sem prejuízo de outras medidas consideradas necessárias, fornecer luvas aos trabalhadores de limpeza, quando requisitadas justificadamente, e cintos de salvação aos lavadores de vidros;
- b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade foi transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato colectivo;
- f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente autenticado, qualquer ordem considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de

trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;
- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade;
- l) Informar os representantes dos trabalhadores, sempre que possível, sobre a situação e objectivos da empresa, quando estes o solicitarem;
- m) Permitir a afixação em local próprio e bem visível, na sede da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal e nos locais de trabalho, sempre que possível;
- n) Enviar ao sindicato respectivo ou suas delegações regionais, até ao dia 10 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem por escrito, directamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotização devidamente preenchidos donde conste: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando possua categoria profissional), vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação (baixa, cessação do contrato, etc.);
- o) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de instituições de previdência ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais actividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais.

Cláusula 20.ª

(Garantia dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

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

suas regalias, 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 seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito sem prejuízo do estipulado na cláusula 23.ª-A;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoal por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitório, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- j) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- k) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 21.ª

(Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal)

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nas cláusulas 19.ª e 20.ª dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punido, o não cumprimento do disposto nas cláusulas 19.ª e 20.ª

Cláusula 22.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhes estiver confiado, salvo desgaste anormal, motivado por uso e ou acidente, não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 23.ª

(Mudança de local de prestação de trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de prestação de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do local de prestação de serviços pela entidade patronal, excepto no caso de termo de um contrato com o cliente relativo a um local de trabalho, o que terá um regime especial.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência. A diferença para mais do tempo gasto nas deslocações será negociada entre as partes, devendo a entidade patronal suportar pelo menos metade dessa diferença, contando esse tempo para todos os efeitos como de serviço efectivo e não dedutível no horário normal.

4 — a) A perda de um local de trabalho, por parte da empresa, não constitui justa causa para despedimento de qualquer trabalhador.

b) Em caso de novo concurso e consequente perda do local de trabalho, o adquirente do serviço nesse local obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali prestam serviço, sem prejuízo de todos os seus direitos, nomeadamente antiguidade, remuneração, férias, subsídios, horário de trabalho e demais regalias.

c) Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a entidade patronal obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho nos termos dos números anteriores e deste contrato.

d) No caso do disposto na alínea anterior, e durante os primeiros quinze dias de trabalho no novo local de trabalho, o trabalhador manterá a faculdade de se despedir, por motivos justificados, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

5 — As áreas de trabalho dos vendedores são fixas e inalteráveis tanto em extensão como na redução de clientes e gama de produtos.

Contudo e havendo acordo do trabalhador, sempre que a entidade patronal proceder à alteração nas con-

dições de trabalho dos vendedores, é a mesma responsável pela eventual quebra de vendas, ficando obrigada a garantir-lhe um nível de retribuição igual ao que tinham anteriormente, durante os seis meses seguintes, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula.

6 — Não havendo acordo da parte dos trabalhadores referidos no número anterior, estes poderão rescindir o seu contrato tendo direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por ano ou fracções, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 24.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta e duas horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares têm direito a trinta e seis horas consecutivas de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

3 — Os restantes trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado como dia de descanso complementar.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito ao trabalhador a um acréscimo de retribuição de 100 % sobre a retribuição normal e a descansar num dos três dias seguintes.

5 — Sempre que as circunstâncias o justifiquem, o trabalhador poderá ser contratado a tempo parcial, com todos os direitos e deveres decorrentes do presente contrato na proporção do serviço prestado.

6 — Só são permitidos horários a tempo parcial inferiores a trinta e nove horas. Os horários superiores ou iguais a este limite são considerados, para todos os efeitos, horários completos. O conteúdo deste número é aplicável apenas aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

7 — Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal, de harmonia com as disposições legais.

8 — A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição nos termos da lei.

9 — Os requerimentos para a isenção de cumprimento de horário de trabalho serão dirigidos ao Ministério do Trabalho acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

10 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só podendo haver lugar a este em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

11 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar e a pagar os transportes sempre que o trabalhador preste trabalho a partir das zero horas.

Cláusula 25.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que pressuponham a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

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

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviços.

Cláusula 27.^a

(Remuneração do trabalho)

1 — As tabelas de remuneração mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês. Quando, por motivos excepcionais, não for de algum modo possível o pagamento no último dia útil de cada mês, a entidade patronal comunicará tal facto aos trabalhadores, tendo o pagamento, em qualquer caso, de ser feito no local de

trabalho e tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos advindos directamente pelo atraso do recebimento da retribuição.

3 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 500\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh — Valor da hora de trabalho;

Vm — Vencimento mensal;

n — Número de horas de trabalho normal por semana.

6 — O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

sendo N correspondente ao número médio mensal de horas efectivamente de trabalho que é calculado como segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constante do contrato individual.

7 — No acto do pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma idelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o número de sócio do Sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 0 horas e as 5 horas, será remunerado com um acréscimo de 50 % além do trabalho normal.

3 — O restante trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30 % além do trabalho normal.

4 — O acréscimo de remuneração devida pela prestação de trabalho nocturno integrará para todos os efeitos legais e obrigacionais a remuneração do trabalhador, devendo a sua média ser computada e integrar o pagamento do período de férias e respectivo subsídio bem como do subsídio de Natal.

5 — Para efeitos do previsto no número anterior, será considerado o valor médio dos acréscimos de retribuição por trabalho nocturno prestado.

Cláusula 29.ª

(Remuneração por trabalho extraordinário)

1 — As horas de trabalho além do horário normal serão pagas como horas de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 55 % se for diurno, em dias úteis;
- b) 100 % se for nocturno, em dias úteis;
- c) 125 % se for diurno, em dia de descanso;
- d) 125 % se for nocturno, em dia de descanso.

Cláusula 30.ª

(Diuturnidades)

1 — Os profissionais filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares têm direito a uma diuturnidade de 1000\$ ao fim do período de experiência, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no ordenado mensal no fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável:

- a) Aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório;
- b) Aos estagiários, aprendizes ou ajudantes;
- c) Aos trabalhadores das profissões ou categorias profissionais no nível I da grelha salarial.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde a data de ingresso na mesma, ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

6 — Tratando-se, porém, da primeira aplicação do regime de diuturnidades, o trabalhador apenas terá

direito a uma primeira diuturnidade nos termos do n.º 2, ainda que o respectivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

7 — Os trabalhadores, por força do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 3, deixam de ter direito às diuturnidades já vencidas enquanto o montante da sua retribuição efectiva, acrescido dessas diuturnidades, for superior ao da remuneração mínima correspondente à profissão ou categoria profissional em que se achem classificados ou em que ingressem por acesso automático.

8 — Se vier a verificar-se um aumento no salário mínimo nacional, nessa data será atribuída mais uma diuturnidade a todos os trabalhadores, que estejam ou venham a estar ao serviço, igual ao aumento verificado naquele salário.

Cláusula 31.ª

(Deslocações)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador prestar normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço, e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transportes em caminho de ferro (1.ª classe), avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos da despesa;
- c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período de trabalho.

4 — As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho, como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — Aos trabalhadores vendedores será efectuado, pela entidade patronal, um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 000 000\$, que terá de cobrir o risco durante as vinte e quatro horas por dia.

Cláusula 32.^a

(Férias)

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

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte a que diz respeito.

3 — Porém, no ano de admissão, se este se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a um período de férias de quinze dias, após o decurso do período experimental.

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

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

6 — A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 15 de Maio e 15 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso semanal ou feriado obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados para os trabalhadores que ocupem lugares-chaves na empresa.

9 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídio não gozados e tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídios quantos os meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

- a) No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

- b) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que estas se verifiquem, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

11 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo, após a alta, nos termos que as partes acordarem e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

12 — A prova da situação de doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo o caso de comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

13 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos do presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão de contrato de trabalho, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal do montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso;

c) A entidade patronal obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Previdência pagar parte do subsídio de Natal.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 35.ª

(Subsídio de alimentação)

1 — Em novos concursos ou revisão de contratos actuais as entidades patronais obrigam-se a negociar, junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores, a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este contrato.

No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2 — Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruam das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de sessenta dias após a publicação deste contrato, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 — A entidade patronal diligenciará encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

Cláusula 36.ª

(Indumentária)

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — A escolha de tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a entrega e o período do ano.

Cláusula 37.ª

(Feriados)

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão considerados dias feriados, com dispensa obrigatória de prestação de trabalho, 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;

25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde se situam as respectivas instalações ou, quando este não exista, o feriado distrital respectivo.

Cláusula 38.ª

(Faltas)

1 — Para efeitos deste contrato consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perda de regalias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pais e filhos, irmãos, sogros e enteados;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge, ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, estas para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste contrato;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição, desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da Previdência ou de seguro;
- g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação.

Cláusula 39.ª

(Comunicações e prova sobre faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

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

5 — Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador a exibição de documento idóneo ainda que referente a tratamentos desde que individualize a data, a hora, o doente e o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que ministrou o tratamento ou os medicamentos, ou qualquer outra prova suficiente.

Cláusula 40.^a

(Sanções e procedimento disciplinar)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — A suspensão de prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção seis dias e em cada ano civil o total de quinze dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 40.^a, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento de retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar a acusação e decisão deverão sempre ser feitas por escrito, sob pena de nulidade, enviando cópia para o Sindicato, tendo o trabalhador cinco dias para apresentar a sua defesa em caso de aplicação da sanção disciplinar de suspensão e oito dias em caso de aplicação de sanção disciplinar de despedimento.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 41.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações lesivas dos interesses dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sobre a aparência de punição ou de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e de doze meses no caso da alínea e).

Cláusula 42.^a

(Indemnização por aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de 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 nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 43.^a
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a quinze vezes aquela quantia.

Cláusula 43.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas no Decreto-Lei n.º 372-A/75, sem prejuízo do previsto nos números seguintes.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao

delegado sindical, sempre que existam, e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respectivo, que deverão pronunciar-se no prazo de oito dias.

4 — Para efeitos do previsto no número anterior, entender-se-á que o processo disciplinar a despeito do cumprimento das normas legais não está completo desde que não contenha a nota de culpa e as conclusões que contenham o apuramento dos factos e a sanção proposta.

Cláusula 44.^a

(Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

- a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) As trabalhadoras em estado de gravidez têm o direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;
- c) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- d) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;
- e) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias, excepto para as trabalhadoras de limpeza, cujo período normal de trabalho diário não será superior a sete horas e meia;
- f) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas pré-natais, excepto quanto às trabalhadoras de limpeza, que para tais efeitos poderão faltar até dois dias por mês até ao sexto mês de gravidez e três dias por mês do sexto até ao nono mês;
- g) Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante noventa dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia, nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
- h) Após o parto e durante o período de aleitação, dois períodos diários de meia hora cada um, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

- i) Suspensão de contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

Cláusula 45.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até uma hora e meia, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 46.^a

(Previdência e abono de família)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a Previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, acrescidos do valor de alimentação, conforme estipula a lei.

Cláusula 47.^a

(Complemento do subsídio e subvenção de doença)

Em caso de doença superior a dez dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de dez dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 48.^a

(Trabalhadores sinistrados)

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função nos casos do número anterior, acrescida de pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 49.^a

(Exames médicos)

Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar um exame médico a todos os trabalhadores menores, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental.

Cláusula 50.^a

(Comissão paritária)

1 — As partes contratantes decidem criar no prazo de trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes.

As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeito de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no n.º 2.

9 — No restante aplica-se o regime estabelecido no regulamento interno ou legislação aplicável.

Cláusula 51.^a

(Resolução dos conflitos de trabalho)

Os conflitos de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção, entre as entidades patronais e trabalhadores à mesma sujeitos, serão resolvidos nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 52.^a

(Sanções)

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos relativos a retribuições serão punidas com multa que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro.

7 — A infracção ao disposto no n.º 6 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, será punida com multa de 3000\$ a 30 000\$.

8 — O produto das multas reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 53.^a

(Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

4 — Os períodos de férias e respectivos subsídios previstos nas cláusulas 32.^a e 33.^a deste contrato aplicam-se às férias a gozar no ano civil em curso.

5 — O disposto no n.º 1 da cláusula 24.^a é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Lim-

peza e Actividades Similares apenas a partir de 1 de Julho de 1978. Até esta data, o período normal de trabalho para estes trabalhadores será de quarenta e quatro horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

6 — O disposto no n.º 6 da cláusula 24.ª começa a vigorar em 1 de Julho de 1978. Até esta data e noventa dias após a entrada em vigor deste contrato, só são permitidos horários a tempo parcial inferiores a quarenta e uma horas.

7 — O disposto no n.º 1 da cláusula 30.ª vence-se do seguinte modo:

- a) 20 % do total (200\$), aquando da aplicação das tabelas salariais;
- b) 50 % do total (500\$), em 1 de Janeiro de 1978;
- c) 30 % do total (300\$), em 1 de Julho de 1978.

8 — O disposto na parte final do n.º 6 desta cláusula, bem como do n.º 6 da cláusula 24.ª, não se aplica aos trabalhadores que no seu interesse não desejem horário a tempo completo, os quais auferirão as horas de trabalho efectivamente prestado.

9 — Sendo o presente contrato publicado durante o ano de 1977 e se não for possível conceder a totalidade das férias no mesmo durante esse ano, a diferença entre as férias concedidas e a conceder poderá ser gozada até ao fim do 1.º trimestre do ano de 1978.

ANEXO I

(Definição de funções)

A — Portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Trabalhador de limpeza. — O/a trabalhador/a que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste contrato.

Lavador de vidros. — O trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

Lavador-limpador. — O trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

Lavador-vigilante. — O trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

Lavador-encerador. — O trabalhador que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

Encarregado. — O trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efectuar serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente, auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respectivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

Terá a designação de:

- a) «A», se coordenar mais de 30 trabalhadores;
- b) «B», se coordenar entre 15 e 30 trabalhadores;
- c) «C», se coordenar entre 5 e 14 trabalhadores.

Encarregado-geral ou supervisor. — O trabalhador que, ao serviço de uma empresa, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, desempenha funções de instrução de pessoal e participa na definição dos critérios técnicos a utilizar no desempenho do serviço.

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

Porteiro. — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe correspondência.

Guarda. — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias veículos e materiais.

B — Electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais cooperando com eles e executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

C — Telefonistas

Telefonista. — O profissional que opera numa cabina ou central ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D — Trabalhadores de comércio, armazém e técnicos de vendas

Caixeiro-encarregado geral. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e/ou encarregados de armazém.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção. — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

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 delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

- a) **Viajante.** — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.
- b) **Pracista.** — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

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

Conferente. — O trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e/ou saída de mercadorias.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, para caixeiro ou profissional de armazém.

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

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos, faz relatórios, etc.

E — Cobradores

Cobrador. — O trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

F — Metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder a montagem das respectivas ferramentas.

Canalizador-picheleiro. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiro de tubo ou tubista.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara, conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para uma profissão metalúrgica.

G — Motoristas

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

H — Empregados de escritório

Chefe de departamento, serviço ou divisão. —
1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos, serviços ou divisões da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos: propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondam a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção. — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa.

Entre outras competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Técnico de contas. — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração: elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração: efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o código da contribuição industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

Guarda-livros. — Ocupa-se 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 extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção 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.

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

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

Escriturário. — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que 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 informações 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 extrato das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

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

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

Estagiário. — O trabalhador que faz o seu estágio para a profissão de escriturário.

ANEXO II

(Tabela de remunerações mínimas)

A — Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Nível I	Supervisor Encarregado (de lavadores de vidros) A	6 800\$00
Nível II	Encarregado (de lavadores de vidros) B	6 600\$00
Nível III	Encarregado (de lavadores de vidros) C	6 400\$00
Nível IV	Encarregado (de lavadores-encerradores) A Lavadores de vidros	6 200\$00
Nível V	Encarregado (de lavadores-encerradores) B	6 000\$00
Nível VI	Encarregado (de lavadores-encerradores) C Encarregado (de lavadores-limpadores) A Encarregado (de lavadores vigilantes) A	5 800\$00
Nível VII	Encarregado (de lavadores-limpadores) B Encarregado (de lavadores vigilantes) B Encarregado (de trabalhadores de limpeza) A Lavador-encerrador	5 600\$00
Nível VIII	Encarregado (de lavadores-limpadores) C Encarregado (de lavadores vigilantes) C Encarregado (de trabalhadores de limpeza) B	5 400\$00
Nível IX	Encarregado (de trabalhadores de limpeza) C Lavador-limpador Lavador vigilante	5 200\$00
Nível X	Trabalhador de limpeza	5 000\$00

B — Empregados de escritório

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Nível I	Chefe de departamento, divisão ou serviço Contabilista Técnico de contas Tesoureiro	11 250\$00
Nível II	Chefe de secção Guarda-livros	10 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Nível III	Subchefe de secção Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	9 500\$00
Nível IV	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico	8 500\$00
Nível V	Segundo-escriturário	8 000\$00
Nível VI	Terceiro-escriturário	7 500\$00
Nível VII	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	6 500\$00
Nível VIII	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	6 100\$00

C — Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Nível I	Caixeiro encarregado geral Chefe de vendas	10 500\$00
Nível II	Encarregado de armazém Caixeiro encarregado ou caixeiro chefe de secção Inspector de vendas	9 500\$00
Nível III	Fiel de armazém Vendedor Oficial electricista Motorista Afinador de máquinas de 1.ª ... Canalizador-picheleiro de 1.ª ... Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª ...	9 000\$00
Nível IV	Conferente de armazém Afinador de máquinas de 2.ª ... Canalizador-picheleiro de 2.ª ... Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª ...	8 600\$00
Nível V	Pré-oficial electricista Cobrador Afinador de máquinas de 3.ª ... Canalizador-picheleiro de 3.ª ... Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª ...	8 000\$00
Nível VI	Distribuidor Telefonista	7 500\$00
Nível VII	Contínuo maior de 21 anos ... Porteiro Guarda	7 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Nível VIII	Praticante metalúrgico do 2.º ano Ajudante electricista do 2.º período Servente de armazém	6 600\$00
Nível IX	Contínuo menor de 21 anos ... Praticante metalúrgico de 1.º ano Ajudante electricista do 1.º período	6 150\$00
Nível X	Praticante do 3.º ano (armazém)	5 150\$00
Nível XI	Praticante do 2.º ano (armazém) Aprendiz metalúrgico do 2.º ano Aprendiz electricista do 2.º período Paquete (17 e 16 anos)	4 400\$00
Nível XII	Praticante do 1.º ano (armazém) Aprendiz metalúrgico do 1.º ano Aprendiz electricista do 1.º período Paquete (15 e 14 anos)	3 650\$00

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Maria das Dolores Lopes.

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

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

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

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Maria das Dolores Lopes.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Rodolfo Filipe da Costa Tavares.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Metalúrgicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Maria das Dolores Lopes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Arlindo António Gonçalves Vila Verde.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

Arlindo António Gonçalves Vila Verde.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Armazéns do Distrito do Porto:

Maria das Dolores Lopes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Maria Gabriela Costa Ferreira.

Depositado em 14 de Outubro de 1977, a fl. 60 do livro n.º 1, com o registo n.º 294, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e Agentes de Navegação do Porto e Leixões e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

1 — A presente convenção obriga todos os agentes de navegação, empresas de carga e descarga representadas pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, Agentes de Navegação do Porto e Leixões e Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelos Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém.

2 — A presente convenção constitui um todo orgânico e as partes ficam mutuamente vinculadas ao cumprimento da sua totalidade.

3 — A presente convenção é aplicável apenas aos escritórios, armazéns e outras áreas de trabalho cuja actividade se enquadra no âmbito desta convenção.

Cláusula 2.ª

1 — A presente convenção entra em vigor no dia 1 de Agosto de 1977 e substituirá global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho presentemente em vigor entre as partes outorgantes.

2 — A presente convenção terá a duração de dezoito meses, salvo se outro prazo vier a ser legalmente

estabelecido, considerando-se sucessivamente renovada por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciada por qualquer das partes, com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

3 — A denúncia da convenção, nos termos do número anterior, tem como fim a revisão do seu texto e será comunicada, por escrito, aos outros organismos outorgantes.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho — Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

1 — As entidades patronais obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, consultarão obrigatoriamente o sindicato que o representa, por carta registrada, obrigando-se o mesmo a organizar e manter o cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

2 — Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada, no prazo de dez dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior. Esgotado que seja o prazo, a admissão ficará ao livre arbítrio da entidade patronal.

3 — Na admissão de trabalhadores terá obrigatoriamente de ser ouvida a comissão de trabalhadores, delegados sindicais, ou, na falta de ambos, o sindicato, que, em relação a cada caso e sem prejuízo do poder deliberativo da entidade patronal, se pronunciará sobre os critérios de apreciação e escolha utilizados. Os trabalhadores que já tenham prestado serviço em qualquer das entidades patronais vinculadas a esta convenção têm prioridade na admissão.

4 — Na admissão o trabalhador será colocado na classe em que se encontrava à data da cessação do contrato, salvo se, por razões fundadas, o sindicato, com o acordo do trabalhador, expressamente autorizar o contrário.

5 — No caso de a admissão se concretizar contra o disposto nos números anteriores, a entidade patronal será punida nos termos da cláusula 93.^a, n.º 1.

Cláusula 4.^a

1 — As idades mínimas de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as indicadas no anexo I, secção A-II «Condições de admissão».

2 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas necessárias exigidas por lei e por esta convenção, salvo casos especiais, ouvida a comissão de trabalhadores ou delegado sindical.

2 — Aos trabalhadores que já exerçam a actividade não será aplicado o número anterior.

Cláusula 6.^a

1 — A celebração de contratos a prazo far-se-á nos termos legais vigentes.

2 — As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a prazo na parte em que não contrariem as condições específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 7.^a

Fica vedado às entidades patronais o recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores.

Cláusula 8.^a

1 — Fica vedado às entidades patronais admitir para qualquer tipo de serviço trabalhadores na situação de reforma.

2 — Em situações excepcionais e também quando se trate de contratos a tempo parcial, a admissão pode ser considerada depois de ouvida a comissão de trabalhadores, delegado sindical ou plenário de trabalhadores.

Cláusula 9.^a

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por escrito, o qual não poderá, no entanto, exceder seis meses.

3 — Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos aquele período.

4 — Durante o período de experiência os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações desta convenção que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 10.^a

O tempo mínimo de permanência em qualquer das categorias previstas nesta convenção é de um ano, salvo as correcções do quadro de densidades.

Cláusula 11.^a

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4 — Na substituição por espaço de tempo superior a um ano não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

5 — Mantendo-se as condições que motivaram essa substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro.

Cláusula 12.^a

1 — As entidades patronais, até ao dia 20 do mês de Abril, remeterão ao Sindicato um exemplar do quadro de pessoal onde conste o seguinte: número de sócio do Sindicato e de beneficiários das Caixas de Previdência, nome completo, data de nascimento, data de admissão na empresa, data da última promoção, habilitações escolares, profissão e categoria, situação na profissão, ordenado base, diuturnidades, subsídios e total das remunerações efectivamente pagas.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante o prazo de quinze dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato ou à caixa de previdência as irregularidades detectadas.

3 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo representante dos trabalhadores eleitos para esse efeito.

4 — Todas as alterações no quadro de pessoal que ocorram no decurso do ano serão comunicadas, por escrito, ao sindicato dentro dos trinta dias subsequentes, depois de assinadas pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

Cláusula 13.^a

As condições especiais de admissão e carreira profissional, organização e dotação de quadros e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, são as que constam do anexo I.

Cláusula 14.^a

1 — Salvo os casos já existentes, só é permitido o trabalho a tempo parcial em situações excepcionais, depois de ouvida a comissão de trabalhadores, delegado sindical ou plenário de trabalhadores.

2 — Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, ou 13.º mês, de acordo com o regime fixado nesta convenção.

Cláusula 15.^a

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a entidade patronal deve, prioritariamente, promover um trabalhador da própria empresa.

2 — Na promoção de trabalhadores terá de ser obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou delegado sindical ou plenário de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e chefe de serviços devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Antiguidade de carteira profissional;
- d) Conhecimentos de línguas estrangeiras.

Transferência de local de trabalho

Cláusula 16.^a

1 — A entidade patronal só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
- b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 94.^a

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para um local situado fora da zona da actualização normal do escritório ou dependência.

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Para efeitos de apreciação das questões emergentes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, o diferendo será resolvido por uma comissão paritária. O recurso à comissão paritária poderá ser desencadeado, por qualquer das partes, no prazo de trinta dias, contados a partir da data do conhecimento do facto.

Cláusula 18.^a

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos camaradas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Utilizar os trabalhadores, sem o seu prévio acordo, em actividades alheias a que os mesmos estão vinculados, por força desta convenção ou aquelas a que correspondem as suas habilitações ou categoria profissional;
- i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e nesta convenção, nomeadamente em matéria de direito de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática intencional pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção.

Cláusula 19.^a

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, nas seguintes condições tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;

c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade e, para tal, se obtenha o consenso dos trabalhadores.

2 — Quando aos serviços, temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que só terá direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos. Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior, se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

Cláusula 20.^a

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 94.^a, ficando a responsabilidade a cargo das entidades patronais intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho prestado um ano.

Cláusula 21.^a

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 22.^a

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil pelo prazo de seis meses.

Cláusula 23.^a

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar o horário de trabalho conforme a esta convenção e à lei;

- d) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto nas alíneas d), f) e g) da cláusula 91.ª;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas;
- f) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 24.ª

São deveres da entidade patronal:

- a) Pagar pontualmente a retribuição, na forma devida;
- b) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames, nas seguintes condições:

- 1) Desde que o trabalhador faça prova da sua inscrição, horário e frequência desses cursos (quando exigida pela entidade patronal);
- 2) Desde que o aproveitamento seja considerado satisfatório em função do impedimento;
- 3) Competirá à comissão de trabalhadores, ao plenário de trabalhadores ou, em última análise, à comissão paritária, o julgamento dos casos em que existam dúvidas sobre o mérito para a concessão das facilidades referidas na alínea b);

- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene, salubridade e segurança anexo a esta convenção;
- d) Assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguros, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doença profissionais na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da alínea a), n.º 2, da cláusula 41.ª;
- e) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- f) Passar aos trabalhadores, no momento de cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- g) Prestar ao Sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;

- h) Dispensar, nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais ou em organismos de previdência ou sejam nomeados para comissões ou grupos de trabalho especializados de comprovado interesse para o sector, tendo em atenção os créditos de tempo consignados na lei e os direitos reconhecidos nesta convenção em matéria de antiguidade, retribuição e férias;
- i) Não se opor ao exercício de actividades sindicais por parte dos trabalhadores, dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, comissão sindical, comissão intersindical e delegados sindicais, nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- j) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- l) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

Cláusula 25.ª

A entidade patronal poderá, com o prévio acordo dos trabalhadores interessados, proceder à cobrança das quotas sindicais, remetendo-as, directamente ou por intermédio do delegado sindical, ao respectivo sindicato.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Horário de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 26.ª

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado.

3 — Sem prejuízo dos princípios consignados neste capítulo, podem ser estabelecidos entre a entidade patronal e o trabalhador horários diferenciados, por forma a facilitar a frequência por este de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, nos termos da cláusula 24.ª, alínea b).

Cláusula 27.ª

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas.

2 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

Cláusula 28.^a

1 — Durante a interrupção diária destinada a almoço e descanso estarão encerrados os serviços.

2 — Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho extraordinário durante esse período.

3 — Em todos os locais de trabalho, as empresas deverão, sempre que possível, pôr uma das suas salas à disposição dos trabalhadores para seu convívio, obrigando-se estes a mantê-la em bom estado de conservação.

Cláusula 29.^a

O trabalho não deverá começar, em regra, antes das 9 horas, nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

Cláusula 30.^a

Poderão, porém, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos outros horários, determinados por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal e com o conhecimento do sindicato.

Cláusula 31.^a

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 26.^a, n.º 3, e 30.^a

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de almoço e descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao Sindicato, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e esta convenção.

Cláusula 32.^a

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 33.^a nas seguintes condições:

Quando estiver em causa o prejuízo evidente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

Quando ocorram circunstâncias excepcionais ponderosas em casos de força maior.

Estas ocorrências deverão ser obrigatoriamente comunicadas ao sindicato previamente ou, se não for possível, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a recusar-se à prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 33.^a terão direito a um dia completo de descanso, o qual, apenas no primeiro caso, será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos ao da prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

Cláusula 33.^a

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais relativamente às localidades onde a empresa tenha o escritório e ou dependência.

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

Trabalho extraordinário e em dias de descanso ou feriados

Cláusula 34.^a

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será remunerado nos termos da cláusula 41.^a e no mínimo de três horas e trinta minutos.

Cláusula 35.^a

1 — Para efeitos da presente convenção considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora extraordinária nocturna dá direito à remuneração prevista na cláusula 41.^a

3 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes

das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, a folga no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito, obrigatoriamente, à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo três horas e trinta minutos. Se a duração do trabalho for superior ao mínimo será devido o pagamento de sete horas.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas com outro meio de transporte.

Cláusula 36.ª

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

Pequeno-almoço	40\$00
Almoço	120\$00
Jantar	120\$00
Ceia	100\$00

2 — O abono referido no n.º 1 será concedido nas seguintes condições:

Pequeno-almoço — Quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora.

Almoço — Quando o trabalhador preste serviço mais do que trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

Jantar — Quando o trabalho termine depois das 20 horas;

Ceia — Sempre que o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie a essa hora.

3 — Obrigatoriamente será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 37.ª

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, bem como o prestado em dias de descanso e feriados.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho que não possam ser executados através da admissão de mais trabalhadores.

3 — Os casos considerados no n.º 2 desta cláusula deverão ser devidamente fundamentados perante a comissão de trabalhadores e ou delegado sindical.

4 — É legítima a recusa de trabalho extraordinário, por parte do trabalhador, quando aquele se verificar

com frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível.

Cláusula 38.ª

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo de horas extraordinárias, trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, de modelo oficialmente aprovado com termo de abertura e encerramento.

2 — Os registos serão feitos pelo próprio trabalhador imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

Cláusula 39.ª

Só é permitido o trabalho extraordinário aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos nas seguintes condições:

- a) Quando forem casados ou se obtenha a autorização legal;
- b) Quando as tarefas a desempenhar façam parte das funções habitualmente atribuídas ao trabalhador.

Cláusula 40.ª

1 — Salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula, nenhum trabalhador poderá prestar mais do que cento e vinte horas extraordinárias de trabalho por ano, excepto aqueles cujas funções estejam relacionadas com a actividade operacional da empresa, para os quais esse limite será de duzentas e quarenta horas anuais. Estão neste caso, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e ou assistência de entradas ou saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com tráfego e serviços aduaneiros, nomeadamente trânsito e baldeações.

2 — É permitida a isenção do horário de trabalho apenas nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores que tenham a categoria profissional de chefe de serviços;
- b) Aos trabalhadores que exerçam as funções de caixeiro de mar;
- c) A outros trabalhadores não abrangidos pelas alíneas anteriores, desde que obtido o parecer favorável da comissão de trabalhadores, delegado sindical ou plenário de trabalhadores, pela ordem indicada.

Cláusula 41.ª

1 — A remuneração devida pela prestação de trabalho extraordinário, em dias de descanso e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a) Dias úteis — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 1,5 \times T H E$$

- b) Dias úteis — entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte; sábados, domingos e feriados — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2,0 \times THE$$

- c) Sábados, domingos e feriados — entre as 0 e as 7 horas e entre as 20 e as 24 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 \text{ (horas de trabalho semanal)}} \times 2,25 \times THE$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior considera-se:

- a) Retribuição ilíquida mensal — a remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;
b) *THE* — o total das horas efectivamente prestadas.

Férias

Cláusula 42.^a

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a trinta dias consecutivos de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos até 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de vinte e um dias consecutivos.

3 — Os trabalhadores admitidos depois de 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias igual a dois dias por cada mês de trabalho nesse ano.

4 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

6 — A retribuição e subsídio de férias serão pagos de uma só vez pelo menos cinco dias antes do seu início.

Cláusula 43.^a

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado.

3 — Têm ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 44.^a

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 45.^a

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 46.^a

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, o trabalhador tem direito a gozar interpoladamente as suas férias na parte excedente em metade do período aplicável, nos termos da cláusula 42.^a

Cláusula 47.^a

1 — O planeamento de férias será da atribuição da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, de representantes eleitos para o efeito, que atenderão:

- a) À marcação feita pelos trabalhadores;
b) À garantia do regular funcionamento da empresa.

2 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

3 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, excepto no que respeita aos trabalhadores admitidos depois de 31 de Março, caso em que a marcação de férias, nesse ano, poderá ser feita fora desse período de acordo com os interesses da entidade patronal.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — As entidades patronais remeterão ao sindicato, obrigatoriamente até 15 de Abril de cada ano, um mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores sindicalizados. Todas as alterações posteriormente registadas serão de imediato comunicadas ao sindicato.

Cláusula 48.^a

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 42.^a

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a plena aplicabilidade do n.º 2 da cláusula 46.^a, nem do n.º 3 da cláusula 47.^a

Cláusula 49.^a

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 50.^a

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 51.^a

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 52.^a

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade da prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Por motivo de parto, o pai, durante dois dias.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 53.^a

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto da alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 54.^a

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 52.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 52.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 55.^a

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 56.^a

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

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

Cláusula 57.^a

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

Cláusula 58.^a

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvida a comissão de trabalhadores ou o plenário de trabalhadores, que se pronunciará sobre a justeza e a oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito e

benefícios relativamente à Caixa de Previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar obrigatório

Cláusula 59.^a

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados de antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados do quadro de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida no anexo I, secção A — VI «Quadro de densidades».

Cláusula 60.^a

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de trinta dias, apresentar-se na empresa, para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 94.^a, n.º 2.

Cláusula 61.^a

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.^a

1 — As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — Aos trabalhadores a prestar serviço militar obrigatório será paga pela entidade patronal uma compensação igual a metade da diferença a que houver entre o seu pré ou soldo e o ordenado líquido que receberia se estivesse ao serviço. Essa compensação será devida apenas durante o tempo que durar aquela prestação de serviço, não podendo em caso nenhum exceder dezoito meses.

3 — No ano de ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias, ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

4 — No ano em que, regressado do serviço militar, o trabalhador retoma a prestação do trabalho, tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio.

Encerramento do escritório e ou dependência da empresa

Cláusula 63.^a

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo.

Cláusula 64.^a

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependência ou redução temporária da actividade por causas imputáveis à entidade patronal (ou por razões de interesse desta), os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados nesta convenção.

2 — Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal ao abrigo do número anterior deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada exercida durante o período em que o impedimento subsista.

3 — O disposto na presente cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por causas imputáveis à entidade patronal (ou por razões de interesse desta).

4 — Os contratos de trabalho caducam ao fim de seis meses, salvo se, antes de decorridos este prazo, a entidade patronal declarar o carácter definitivo do impedimento, caso em que se observará o disposto na cláusula 63.^a

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 65.^a

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato indi-

vidual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, as diuturnidades, subsídio de férias e subsídio de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 66.^a

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

Cláusula 67.^a

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 68.^a

1 — Em princípio, não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário.

2 — Também não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesa de transportes, abonos de instalação e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações ou novas instalações, feitas em serviço da entidade patronal, salvo quando, sendo tais deslocações frequentes, essas importâncias, na parte que excedam as respectivas despesas normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elementos integrantes da remuneração do trabalhador.

Cláusula 69.^a

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, a diuturnidades de 500\$, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

3 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do mês de ingresso do trabalhador na categoria.

Cláusula 70.^a

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de quinze dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração.

4 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao

trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 71.^a

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um subsídio mensal de retribuição pelo risco de falhas em dinheiro correspondente a 8 % da remuneração prevista para a classe C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um acréscimo de retribuição previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente exerçam essas funções, não podendo, em nenhum caso, esse acréscimo ser inferior a metade do subsídio mensal.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparado, têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efectiva prevista no anexo II. Quando no mesmo local de trabalho o número de contínuos for superior a três, um deles assumirá as funções de chefia.

4 — Todos os subsídios previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviços.

Cláusula 72.^a

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — Só com o acordo do trabalhador a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da Caixa de Previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 73.^a

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 74.^a

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 75.^a

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

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 76.^a

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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 interpostas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá a forma escrita.

4 — A tramitação do processo e os prazos fixados para a sua elaboração são os que constam da cláusula 83.^a desta convenção.

Cláusula 77.^a

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista na cláusula 94.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

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

Cláusula 78.^a

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato de tra-

balho só pode ser promovida pela entidade patronal através do despedimento colectivo, válido nos termos da legislação em vigor.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se tratar, respectivamente, de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, ou encerramento de uma ou mais secções ou de redução do pessoal, determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 79.^a

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato imediatamente e sem qualquer aviso prévio desde que ocorra qualquer dos seguintes motivos de justa causa:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 16.^a;
- d) Violação culposa das garantias legais e previstas nesta convenção para o trabalhador;
- e) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) Ofensa à honra e dignidade dos trabalhadores por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;
- i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas de b) a i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 94.^a

Cláusula 80.^a

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

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

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

Cláusula 81.^a

1 — Salvo as hipóteses previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 79.^a e da cláusula 76.^a, a cessação do con-

trato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais do direito ou da acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 82.ª

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior, só são considerados superiores hierárquicos os trabalhadores abrangidos por esta convenção;
- c) O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou o seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 83.ª

1 — Salvo para repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa, até ao momento em que a decisão é proferida; o prazo previsto pode ser prorrogado por mais trinta dias no interesse da defesa do trabalhador, conforme o previsto na alínea b) do n.º 3, ou no da defesa e apuramento da verdade.

3 — Serão assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixa-

ção da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias, podendo este prazo, a seu requerimento, ser prorrogado, por uma só vez, por mais trinta dias;
- c) Com a defesa o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências de prova que entender necessárias;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respectivo, nas empresas em que não existir nenhum destes órgãos, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com expressa indicação da sanção a aplicar;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior;
- f) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado na alínea d) do n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A entidade patronal enviará, dentro das quarenta e oito horas subsequentes à entrega da nota de culpa ao trabalhador, cópia da mesma ao Sindicato respectivo.

5 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos nesta convenção e na lei.

6 — São formalidades essenciais:

- a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;
- b) A aceitação das provas escrita e testemunhal apresentadas pelos trabalhadores.

7 — O direito de exigir a responsabilidade disciplinar prescreve passados trinta dias sobre a data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da falta, excepto se esta envolver responsabilidades pecuniárias, cujo prazo de prescrição será de sessenta dias após o seu conhecimento, e sem prejuízo dos prazos de prescrição de procedimento criminal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 84.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2 — O Sindicato representativo será avisado, por escrito, da suspensão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Sanções disciplinares

Cláusula 85.^a

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

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

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

Comunicação das sanções

Cláusula 86.^a

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato no prazo máximo de cinco dias.

Proporcionalidade das sanções

Cláusula 87.^a

1 — 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.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 85.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista neste capítulo.

Indemnização por danos e prejuízos

Cláusula 88.^a

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Recurso

Cláusula 89.^a

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 90.^a

O disposto no presente capítulo não prejudica o disposto na lei em matéria de processo disciplinar conducente à cessação do contrato individual de trabalho.

Sanções abusivas

Cláusula 91.^a

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário nos termos do n.º 4 da cláusula 37.^a;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos Sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter prestado, com verdade, informações ao Sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- f) Ter declarado ou testemunhado com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- h) Exercer, ter exercido, ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- i) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Presunção de sanção abusiva

Cláusula 92.^a

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a apa-

rência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

CAPÍTULO VII

Penalidades

Cláusula 93.*

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de 500\$ a 3000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de 15 000\$ a 150 000\$.

3 — As infracções aos preceitos que instituem retribuições serão punidas com multa, que poderá ir até ao dobro do montante das importâncias em dívida.

4 — Conjuntamente com as multas, serão sempre cobradas as indemnizações que forem devidas aos trabalhadores prejudicados, as quais reverterão a favor dos referidos trabalhadores.

5 — Sem prejuízo da aplicação de pena mais grave prevista pela lei geral, sempre que a infracção for acompanhada de coacção, falsificação, simulação ou qualquer meio fraudulento, será a mesma punida com multa de 15 000\$ a 150 000\$ e a tentativa, com multa de 3000\$ a 30 000\$.

6 — No caso de reincidência as multas serão elevadas ao dobro.

7 — O produto das multas reverterá para o fundo de desemprego.

Cláusula 94.*

1 — O trabalhador atingido por despedimento nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 16.ª, n.º 2 da cláusula 18.ª, n.º 2 da cláusula 21.ª, n.º 2 da cláusula 77.ª e n.º 2 da cláusula 79.ª tem direito a uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção se o contrato tiver durado menos de que cinco anos; esta indemnização, porém, não será nunca inferior a três meses.
- b) Um mês e meio se o contrato tiver durado mais de cinco anos e menos de dez anos;
- c) Dois meses se o contrato tiver durado mais de dez anos.

2 — A aplicação da pena de despedimento nas condições abusivas previstas nas cláusulas 60.ª, n.º 2, 91.ª e 92.ª obriga a entidade patronal a pagar ao trabalhador uma indemnização equivalente ao dobro da importância calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do Sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

CAPÍTULO VIII

Previdência, doença e segurança social

Cláusula 95.*

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá, durante doze meses, a retribuição líquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer a entrega à entidade patronal do subsídio que vier a receber da Caixa de Previdência ou companhia de seguros.

§ único. Exceptuam-se os subsídios previstos na cláusula 71.ª, os quais pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 96.*

1 — Quando o trabalhador, por motivo de doença, tiver de faltar ou ausentar-se, deverá avisar a entidade patronal logo que tenha possibilidade.

2 — A comunicação prevista no número anterior, será confirmada, logo que possível, pela apresentação de atestado passado pelo médico assistente, ou documentos de baixa por doença passados pelos Serviços Médico-Sociais da Previdência.

Cláusula 97.*

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a Caixa de Previdência do Pessoal da Marinha Mercante Nacional, por previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei, salvo nos casos dos trabalhadores abrangidos por caixas de previdência privativas, enquanto estas não forem integradas no regime geral de previdência.

Cláusula 98.*

No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito à parte proporcional do subsídio de Natal a acumular com o período de férias vencido, a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 99.*

1 — A entidade patronal deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura

de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da cláusula 65.^a No estabelecimento destas apólices, a entidade patronal deve ter em consideração as características e risco da actividade normalmente desenvolvida por cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos no número anterior, as entidades patronais garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de risco de viagem, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver transferência ou deslocação em serviço, no valor mínimo de 2 000 000\$. Esta cobertura deverá portanto ser garantida, caso por caso, sempre que se verifiquem deslocações ou viagens não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

Cláusula 100.^a

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge, filhos menores ou dependentes uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de um a cinco anos de serviço na empresa;
- b) Seis meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de cinco a dez anos de serviço na empresa;
- c) Nove meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de dez a vinte anos de serviço na empresa;
- d) Doze meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres — Direitos especiais

Cláusula 101.^a

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Sem redução da retribuição, do período de férias ou de antiguidade, faltar sessenta dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais trinta dias, total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- c) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, salvo os casos previstos na lei;

d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora cada para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou de antiguidade. Esta regalia é apenas aplicável durante os trinta dias a seguir às faltas justificadas referidas na alínea b) e quando se verifique a necessidade absoluta da sua concessão.

2 — No caso de aborto ou de parto nado-morto o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de trinta dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no n.º 2 desta cláusula compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de trinta dias após o parto.

5 — Em qualquer das situações previstas nesta cláusula, a entidade patronal adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de faltas, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da caixa de previdência.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.^a

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito de aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 103.^a

Todo o tempo de trabalho prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial desta convenção contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 104.^a

As incorporações de empresas inscritas nas associações patronais obrigam a incorporadora a recrutar todo o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 105.^a

Os subsídios e os períodos de férias, nos termos da cláusula 42.^a, são devidos aos trabalhadores que à data da entrada desta convenção tenham já gozado férias.

Cláusula 106.^a

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu veículo próprio ao serviço da entidade patronal será atribuído um subsídio por quilómetro nos seguintes termos:

- a) Motociclos até 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Em caso de acidente a entidade patronal obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura bem como os da perda do prémio de seguro.

3 — Em caso de acidente e quando, em serviço, o trabalhador transportar passageiros também em serviço, são da total responsabilidade da entidade patronal as indemnizações que desse facto resultarem.

Cláusula 107.^a

A fiscalização do cumprimento de todas as cláusulas desta convenção nos locais de trabalho compete ao delegado sindical, à comissão de trabalhadores ou ao plenário de trabalhadores. Face à detecção — por esta ou outra via — de eventuais irregularidades, compete ao sindicato promover, em primeira instância, as acções convenientes que conduzam a empresa ao integral cumprimento de toda a matéria convencionada.

Cláusula 108.^a

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

Comissões paritárias

Cláusula 109.^a

1 — Para efeitos do disposto na cláusula 17.^o e a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes das associações patronais.

2 — No prazo de trinta dias após a data de assinatura desta convenção cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5 — A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios dos Transportes e Comunicações e do Trabalho.

ANEXO I

SECÇÃO A

Serviços administrativos

I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Classe	Categorias profissionais
A	Chefe de serviços.
B	Chefe de secção. Programador de informática.
C	Primeiro-oficial. Operador de informática.
D	Segundo-oficial. Operador mecanográfico.
E	Terceiro-oficial.
F	Aspirante. Cobrador. Primeiro-contínuo. Primeiro-porteiro. Telefonista.
G	—
H	Praticante.
I	Segundo-contínuo. Segundo-porteiro. Auxiliar de limpeza.
J	Praticante estagiário.
L	—
M	Paquete.

II — Condições de admissão

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preencham as condições de admissão também a seguir referidas:

Classe	Categorias	Condições de admissão
M	Paquete	Entre 14 e 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário	Entre 16 e 18 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
H	Praticante	Entre 18 e 19 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
F	Aspirante	Entre 19 e 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
	Cobrador Telefonista	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Terceiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
D	Segundo-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente ou curso de operador mecanográfico.
C	Primeiro-oficial	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente ou curso de operador de informática.
B	Chefe de secção	Mais de 21 anos de idade e curso do Instituto Comercial ou equivalente ou técnico de contas ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços	Mais de 21 anos de idade e curso do Instituto Comercial ou equivalente ou técnico de contas ou licenciatura em Economia ou Finanças ou licenciatura em Direito.

III — Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete	Praticante Estagiário	Completar 16 anos de idade e possuir habilitações literárias exigidas.
	Segundo-contínuo	Completar 18 anos de idade.
Praticante Estagiário	Praticante	Completar um ano de serviço na categoria.
Segundo-contínuo Segundo-porteiro	Aspirante (promoção condicionada — nota 1).	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
	Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro	Completar dois anos de serviço na categoria.

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonistas Porteiro Contínuo Cobrador	Aspirante (promoção condicio- nada — nota 1).	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Operador Mecanógrafo	Operador de informática (nota 2).	Completar o curso de operador de informática.
	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial	Chefe de secção (nota 1)	Para dotação de quadros de densidade (por escolha).
Operador de informática	Programador de informática (nota 2).	Completar o curso de programador de informática.
	Chefe de secção	Para dotação de quadros de densidade (por escolha).
Chefe de secção	Chefe de serviços	Por escolha.

Nota 1 — Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessa categoria ou para dotação do quadro de densidades, circunstâncias em que esses trabalhadores têm prioridade absoluta.

Nota 2 — Estas promoções só se verificam quando o trabalhador desempenhar as funções inerentes a essa especialização.

IV — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções de caixa, caixeiro de mar e angariador de carga corresponderá, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais serviço de *telex*, correspondência, estenografia e dactilografia, desde que redijam um idioma estrangeiro, caberá, pelo menos, a categoria de segundo-oficial.

V — Definição de funções

1 — *Caixa*. — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo, as funções de recebimentos e/ou pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma agência.

2 — *Caixeiro de mar*. — É o trabalhador que desempenha funções específicas de entradas e saídas de navios.

3 — *Angariador de carga*. — É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tenha como função principal a angariação de cargas.

4 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que opera com máquinas de teclado numérico ou

alfanumérico, através do qual digita informações, com excepção das máquinas de escrever clássicas, das máquinas de *telex* e dos calculadores de secretária.

5 — *Operador de informática*. — É o trabalhador que opera directamente com computadores.

6 — *Programador de informática*. — É o trabalhador que dá lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento dos computadores.

7 — *Cobrador*. — É o trabalhador que fora do escritório da entidade patronal efectua, normal, regular e predominantemente, recebimentos, pagamentos ou depósitos. Não deve, em princípio, ser exigido a esses trabalhadores o desempenho de funções diversas. Não podem ser admitidos para estas funções trabalhadores de classe inferior à classe F.

8 — *Contínuo*. — O trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios, anuncia visitas, serviço de estafeta e/ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviço de cobrador com carácter não predominante.

VI — Quadro de densidades

a) A totalidade de oficiais de uma empresa define o número de chefes de secção, segundo a seguinte relação:

- De zero a quatro oficiais — não é obrigatória a existência de chefes de secção;
- De cinco a dez oficiais — um chefe de secção;
- De dez a catorze oficiais — dois chefes de secção;
- De quinze a dezanove oficiais — três chefes de secção;

e assim sucessivamente.

Os lugares de chefes de secção serão preenchidos prioritariamente por escolha entre os oficiais da empresa ou por admissão de um trabalhador nas condições da cláusula 15.^a

b) A proporção entre o número de primeiros-oficiais, segundos-oficiais e terceiros-oficiais não pode ser inferior à que consta do quadro seguinte:

Oficiais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-oficiais	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-oficiais	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-oficiais	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Em caso algum o número de praticantes poderá exceder os seguintes limites:

- Três praticantes, até dez oficiais;
- Cinco praticantes, havendo mais de dez e menos de vinte oficiais;
- Um praticante por cada cinco oficiais além de vinte.

Nunca, porém, o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder o número de oficiais.

SECÇÃO B

Serviços de armazém e de parque de contentores

I — Categorias profissionais

Classe	Categorias profissionais
A	—
B	—
C	Encarregado de armazém.
D	Encarregado de parque de contentores.
E	Fiel de armazém.
F	Fiel de parque de contentores.
G	Conferente de armazém.
H	Conferente de parque de contentores.
I	Guardas, rondistas e vigilantes.
J	Operador de máquinas.
K	Servente.
L	Embalador.
M	—
	Praticante estagiário.

II — Condições de admissão

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas desta convenção aplicar-se-ão aos trabalhadores de armazém e parque de contentores as seguintes disposições especiais:

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém ou parque de contentores os trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem às categorias da classe G são admitidos com a categoria de praticante estagiário, sendo a sua retribuição calculada nos seguintes termos:

- a) Durante os primeiros seis meses — 60 % da retribuição dessa categoria;
- b) Durante o 2.º semestre — 80 % da retribuição dessa categoria.

Nota. — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com a idade superior a 18 anos só estagiam seis meses, auferindo 80 % da remuneração correspondente.

III — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém e de parque de contentores é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

O trabalho normal não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descansos será de uma hora.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda de meio dia ou de um dia de descanso complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor referido em 1.

4 — O cálculo da remuneração devida pela prestação do trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será feito nos termos da cláusula 41.^a, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores; as formas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

$$\frac{\text{Retribuição líquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times \dots \times THE$$

IV — Definição de funções

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

2 — *Encarregado de parque de contentores.* — O trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

3 — *Fiel de armazém.* — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de merca-

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

4 — *Fiel do parque de contentores.* — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de contentores e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e/ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

5 — *Conferente de armazém.* — O trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

6 — *Conferente do parque de contentores.* — O trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de contentores e valores em parques de contentores.

7 — *Operador de máquinas.* — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

8 — *Servente.* — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

9 — *Praticante estagiário.* — O trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe G (operador de máquinas, servente ou embalador).

Notas

I — As funções dos trabalhadores de armazém e de parque de contentores aqui definidas são exercidas sem prejuízo nem sobreposição de idênticas funções já definidas e executadas no âmbito dos contratos do sector portuário ou nas áreas de trabalho que sejam de exclusiva responsabilidade das administrações portuárias.

II — As situações definidas em 1, 2, 3, 4, 5 e 6 pressupõem a efectiva necessidade de compartimentar as actividades exercidas nas áreas de armazém e de parque de contentores. As situações duvidosas em que, pela dimensão das empresas ou do serviço que executa, se possa justificar que essa função — ao nível de encarregado, de fiel ou de conferente — possa ser indiscriminadamente exercida no armazém e no parque de contentores pelo mesmo trabalhador serão obrigatoriamente definidas, caso a caso, pela comissão paritária.

ANEXO II

I — Tabela de remunerações

Classe	Categorias profissionais	Remuneração mensal
A	Chefe de serviços	16 100\$00
B	Chefe de secção Programador de informática	13 750\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores Operador de informática	12 750\$00
D	Segundo-oficial Operador mecanográfico	12 000\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	11 000\$00
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém Guarda, rondista e vigilante	10 000\$00
G	Operador de máquinas	9 500\$00
G	Servente Embalador	9 250\$00
H	Praticante	8 500\$00
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	8 000\$00
J	Praticante estagiário administrativo	7 500\$00
L	Praticante estagiário de armazém ...	Percentagem
M	Paquete	6 500\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza em tempo parcial será calculada na base de um vencimento hora de 47\$50.

II — Subsídio de almoço

A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho completo, será atribuído, sempre que possível em semanas, um subsídio para almoço no valor de 40\$.

No caso de o trabalhador receber qualquer importância que inclua o abono para almoço, o subsídio previsto no número anterior será anulado.

Este subsídio será atribuído mensalmente na altura do pagamento da retribuição.

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constante do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição, assim como o equipamento desses lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade.

Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente, ou nos casos em que as condições técnicas da laboração a determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade nos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos,

enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação do ar.

Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidos.

Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurarem isolamento suficiente.

Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos, sem prejuízo da execução das suas tarefas.

Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém ou parque de contentores abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Porto, 27 de Julho de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:
Daniel Manuel Basílio de Pinho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
Inocêncio José Guerreiro.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
António Fernando Rodrigues.

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste CCT (por aquela classificação exigir estudos demorados), propõem-se a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias dos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, para não adiar a publicação do CCT e uma vez que parece não haver outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Março de 1978 um projecto com aquela classificação.

Lisboa, 27 de Julho de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
Inocêncio José Guerreiro.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
António Fernando Rodrigues.

O n.º II do anexo II passa a ter o seguinte teor:

II — Comparticipação nas despesas de almoço

1 — A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho completado, será atribuída, sempre que possível em senhas, uma comparticipação nas despesas de almoço, no valor de 40\$.

2 — Nos dias em que o trabalhador receba já qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade, e que seja de valor igual ou superior, a comparticipação prevista no número anterior será anulada.

3 — As comparticipações nas despesas de almoço serão restituídas mensalmente ao trabalhador e deverão ser consideradas pelas empresas como «gastos sociais», conforme previsto no artigo 35.º do Código da Contribuição Industrial.

Lisboa, 27 de Julho de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
Inocêncio José Guerreiro.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
António Fernando Rodrigues.

Acordo de trabalho

Em aditamento ao contrato colectivo de trabalho nesta data assinado pelas Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, é estabelecido entre a Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e para ser publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, conjuntamente com aquele CCT, o seguinte acordo:

1 — Todos os trabalhadores ao serviço das empresas representadas por esta associação outorgante que estão

ou venham a estar envolvidas em esquemas de redimensionamento, seja qual for a modalidade utilizada para o efeito, serão integrados nas empresas que resultem do mesmo redimensionamento.

2 — Nos termos deste acordo não será aplicável a estes trabalhadores o regime jurídico de despedimento colectivo, devendo, pelo contrário, garantir-se o integral aproveitamento do capital humano que esteja em causa e a manutenção dos respectivos postos de trabalho, sendo este objectivo plenamente alcançado através da integração desses trabalhadores nas novas estruturas empresariais, técnica e economicamente mais viáveis que as que lhe derem origem.

3 — Exceptuam-se os casos em que, por razões devidamente justificadas nomeadamente o facto da empresa daí resultante não oferecer garantias de viabilidade económica ou não ter condições de manter com estabilidade a totalidade dos postos de trabalho, o trabalhador opte pela cessação do contrato nos termos da lei geral e do contrato colectivo de trabalho.

4 — Na transferência dos trabalhadores para as empresas resultantes desse redimensionamento ou concentração será salvaguardada a antiguidade e todos os demais direitos e regalias adquiridos nas anteriores situações.

5 — As empresas interessadas em redimensionar-se, enviarão ao sindicato outorgante os projectos ou alteração do pacto social da empresa em que os trabalhadores serão integrados, devendo este pronunciar-se no prazo de vinte dias, após a recepção daquele, não podendo o redimensionamento concretizar-se antes de esgotado este prazo.

Porto, 27 de Julho de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
Inocêncio José Guerreiro.

Depositado em 17 de Outubro de 1977, a fl. 60 do livro n.º 1, do n.º 296, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-D/76.

CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança e a Assoc. Comercial de Chaves e outros — Rectificação

O texto da rectificação em epígrafe, saída no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1977, teve erro tipográfico, pelo que se volta a publicar devidamente rectificado.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1977, a tabela salarial respeitante às categorias de contínuo de 2.ª, porteiro de 2.ª, guarda de 2.ª, estagiário de 2.º ano e dactilógrafo de 2.º ano, a seguir se procede à necessária rectificação.

A p. 1.116, onde se lê:

Contínuo de 2.ª, porteiro de 2.ª, guarda de 2.ª, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano 5 500\$00

deve ler-se:

Contínuo de 2.ª, porteiro de 2.ª, guarda de 2.ª, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano 5 550\$00

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS INDUSTRIAIS DE GESSOS E CALES

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Da natureza jurídica, denominação, sede e duração da Associação

ARTIGO 1.º

(Natureza jurídica e denominação)

1 — A Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales é uma Associação de direito privado e utilidade pública constituída nos termos dos artigos 157.º e seguintes do Código Civil e do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, ficando ainda sujeita à demais legislação de direito privado ou de direito público que lhe seja especificamente aplicável.

2 — A Associação em si mesma não poderá nunca ter como finalidade o lucro económico dos associados, e, sem prejuízo do que dispõe a alínea h) do artigo 4.º, é-lhe absolutamente interdito o exercício directo ou indirecto de quaisquer actividades industriais, comerciais ou creditícias, bem como intervir de qualquer modo no mercado.

ARTIGO 2.º

(Sede e duração)

A Associação tem a sua sede em Lisboa e constitui-se por tempo indeterminado, que se contará a partir desta data.

CAPÍTULO II

Do objecto social

ARTIGO 3.º

(Fins da Associação)

1 — A Associação tem essencialmente por fim agrupar os industriais de gessos e cales, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto económicos como profissionais e morais, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2 — A Associação procurará, designadamente:

- a) Estabelecer e reforçar, por todas as formas, o entendimento e a cooperação entre os industriais associados;
- b) Promover a adequada estruturação do sector;
- c) Fomentar a criação de condições favoráveis ao investimento na indústria de gessos e cales;
- d) Contribuir para o progresso tecnológico da actividade, nomeadamente através da difusão entre os associados de novos métodos e de técnicas modernas de gestão de produção ainda não praticados ou insuficientemente divulgados no País;

- e) Promover e, sempre que possível, participar directamente em esquemas, públicos ou privados, de formação, aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissional da mão-de-obra a todos os níveis;
- f) Diligenciar para a melhoria das condições legais e administrativas do exercício da actividade;
- g) Providenciar em tudo quanto esteja ao seu alcance para o conhecimento, regularização e expansão dos mercados a que se destina a produção do sector;
- h) Acompanhar a evolução de cada uma das modalidades da indústria e contribuir para o oportuno equacionamento e solução dos seus problemas específicos;
- i) Adoptar ou propor medidas a tomar e promover iniciativas que possam concorrer para a mais adequada organização e gestão das empresas, a redução dos custos de produção e a melhoria da qualidade dos produtos;
- j) Estabelecer, ou promover que se estabeleçam, para o exercício da indústria as condições e regras a observar, bem como, se for caso disso, os requisitos mínimos da organização, competência e idoneidade moral e financeira que se reputem necessários;
- l) Disciplinar a concorrência dentro do sector, combatendo por todas as formas a concorrência desleal e o exercício da actividade com infracção dos preceitos legais e regulamentares aplicáveis;
- m) Representar os associados na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;
- n) Representar os associados ou orientá-los em todas as demais questões de interesse geral que se suscitem em matéria de relações de trabalho e dar-lhes, dentro da medida das suas possibilidades, o apoio de que careçam, tanto técnico como de qualquer outra natureza;
- o) Fomentar e estimular a progressiva integração do trabalhador na empresa;
- p) Promover e incentivar a realização das obras sociais que verdadeiramente sirvam os interesses dos trabalhadores;
- q) Cooperar na fundação e aperfeiçoamento de sistemas de segurança social destinados a proteger todos os que trabalham na indústria, nomeadamente contra a doença, a velhice a invalidez e o desemprego involuntário;
- r) Reunir e fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por iniciativa própria, todas as que interessem à actividade;
- s) Em geral, fomentar a coordenação daquele sector da indústria com os restantes sectores afins e que com ela se relacionem e defender os seus interesses legítimos no domínio da política económica, financeira, fiscal e social, tanto em face do Estado e da Administração, como perante quaisquer agrupamentos económicos ou profissionais e a opinião pública.

3 — Na prossecução das finalidades a que se referem as alíneas m), n), o), p) e q) do número anterior, a Associação visará, acima de tudo, contribuir para o estabelecimento de

condições de trabalho justas e racionais, dentro das realidades e das possibilidades efectivas do sector, e promover um entendimento cada vez maior entre todos os que servem a indústria que representa.

ARTIGO 4.º

(Competência)

1 — Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo precedente, a Associação deverá criar e manter em funcionamento os serviços que se revelem indispensáveis:

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

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

ARTIGO 5.º

(Princípios fundamentais de acção)

A Associação, como organismo exclusivamente destinado à defesa e promoção dos interesses profissionais, económicos e morais dos seus associados, exercerá sempre a sua actividade no quadro dos interesses superiores do País, ficando-lhe rigorosamente vedada toda a actuação de natureza política e a vinculação a qualquer ideologia ou partido.

ARTIGO 6.º

(Regulamentos)

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

2 — Se nos próprios regulamentos as normas de carácter obrigatório a que se refere este artigo, ou na lei, se não encontrarem fixadas as sanções a que os associados ficam sujeitos pela sua falta de cumprimento, entender-se-á que lhes são aplicáveis as previstas no artigo 60.º dos presentes estatutos

ARTIGO 7.º

(Actos praticados em representação dos associados)

Os actos praticados pelos órgãos da Associação, quando originem ou possam originar obrigações específicas para os associados ou alteração significativa das condições de exercício da indústria, serão imediatamente levadas ao seu conhecimento mediante circular ou outra forma de comunicação escrita.

CAPÍTULO III

Da estrutura da Associação

ARTIGO 8.º

(Estrutura sectorial)

Mediante deliberação da assembleia geral da Associação poderão criar-se secções representativas de quaisquer modalidades da indústria, se se verificar exigirem-no os interesses ou evolução das mesmas.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

ARTIGO 9.º

(Quem pode inscrever-se)

Na Associação poderão inscrever-se como sócios todas as pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa que exerça algumas das modalidades da indústria de gessos e cales e que tenha, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço.

ARTIGO 10.º

(Direito dos sócios)

São direitos dos sócios:

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

ARTIGO 11.º

(Obrigações dos sócios)

Constituem deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia de admissão;
- b) Pagar a quota estabelecida;
- c) Desempenhar os cargos para que forem eleitos;
- d) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos presentes estatutos e dos preceitos legais e regulamentares aplicáveis à indústria de gessos e cales, incluindo os emanados da Associação, e participar aos órgãos competentes desta última as infrações de que tenham conhecimento, em especial as que envolvem responsabilidades colectivas dos associados ou afectem os seus interesses comuns;

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

ARTIGO 12.º

(Processo de admissão)

- 1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção.
- 2 — As empresas que pretendam ser admitidas devem apresentar os seus pedidos na sede da Associação.
- 3 — Os pedidos serão instruídos com os elementos necessários à identificação da empresa e dos seus representantes e à demonstração de que o interessado satisfaz aos requisitos exigidos no artigo 9.º, sendo a admissão obrigatória se esses requisitos se encontrarem preenchidos.
- 4 — Da resolução da direcção haverá recurso para o conselho geral da Associação, e da que este proferir para a primeira assembleia geral que se realizar.
- 5 — Existindo seqüências e se as mesmas tiverem autonomia administrativa, a competência para a admissão dos sócios pertencerá aos respectivos órgãos, com recurso para o conselho geral e para a assembleia geral, nos termos do n.º 4.

ARTIGO 13.º

(Actualização das inscrições)

- 1 — A inscrição dos sócios deverá actualizar-se sempre que o justificarem quaisquer alterações verificadas nas respectivas empresas.
- 2 — Os sócios são obrigados a participar à Associação, nos quinze dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações a que se refere o número anterior.

ARTIGO 14.º

(Caducidade da inscrição)

A inscrição caduca:

- a) Pela dissolução da empresa ou pela cessação do exercício da indústria;
- b) Pela declaração da falência ou insolvência do associado.

ARTIGO 15.º

(Demissão)

Os sócios têm o direito de se retirar da Associação a todo o tempo; se, porém, tal facto não resultar da reconversão da empresa ou de suspensão da sua actividade, ficarão obrigados a pagar à Associação a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

ARTIGO 16.º

(Exclusão)

1 — Serão excluídos de sócios:

- a) Os que deixem de satisfazer as condições exigidas para a admissão;
- b) Aqueles a quem for aplicada a pena de expulsão, nos termos do artigo 61.º

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

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

ARTIGO 17.º

(Competência)

1 — Compete à direcção:

- a) Declarar a caducidade da inscrição;
- b) Conhecer os pedidos de demissão.

2 — Compete ao conselho geral, sob proposta da direcção, decretar a exclusão de qualquer sócio.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo 62.º, das resoluções tomadas pela direcção e pelo conselho geral haverá recurso, nos termos do n.º 4 do artigo 12.º

ARTIGO 18.º

(Direitos dos sócios demitidos, excluídos ou cuja inscrição caducou)

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer à Associação não terá direito de reaver as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

ARTIGO 19.º

(Receitas)

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas a pagar pelos respectivos sócios;
- b) Os subsídios que o Estado ou quaisquer pessoas colectivas de direito público lhe concedam com vista à realização dos seus fins;
- c) As contribuições ou donativos de outras pessoas, singulares ou colectivas, para o mesmo efeito;
- d) As doações que lhe venham a ser feitas e os legados ou heranças de que seja beneficiária;
- e) Os rendimentos dos seus bens;
- f) As importâncias que cobre por serviços prestados;
- g) O produto das multas impostas aos associados nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas previstos no artigo 41.º;
- h) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

ARTIGO 20.º

(Jóia)

1 — Pela admissão pagará o sócio uma jóia de montante a fixar genericamente pela assembleia geral, sob proposta da direcção e com parecer do conselho geral.

2 — A admissão só produzirá efeitos depois do pagamento da jóia devida.

ARTIGO 21.º

(Quotas)

1 — As empresas associadas ficam sujeitas ao pagamento de uma quota anual de montante estabelecido genericamente pela assembleia geral, sob proposta da direcção e com parecer do conselho geral.

2 — A quota pode ser liquidada de uma só vez ou em prestações mensais, trimestrais ou semestrais, consoante for resolvido pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

3 — Serão de conta dos sócios todas as despesas e encargos, tanto judiciais como extrajudiciais, que a Associação haja de suportar em virtude de demora no pagamento das quotas ou para cobranças das importâncias em dívida.

ARTIGO 22.º

(Critérios de fixação da jóia e das quotas)

1 — A jóia prevista no artigo 20.º será de montante igual para todas as empresas.

2 — Os quantitativos das quotas a pagar pelos associados serão estabelecidos tendo em linha de conta o valor global de facturação.

ARTIGO 23.º

(Receitas provenientes de serviços prestados)

1 — A Associação só poderá cobrar qualquer taxa por serviços prestados:

- a) Quando os mesmos se destinem a terceiros;
- b) Quando, destinando-se aos associados, não possa aproveitar igualmente a todos eles.

2 — A taxa a cobrar nos casos do número precedente será fixada pela direcção.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável a boletins, revistas e outras publicações da Associação.

ARTIGO 24.º

(Despesas)

As despesas da Associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas por ela editados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

ARTIGO 25.º

(Aquisição e alteração de bens)

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

2 — A aquisição de bens imóveis a título oneroso limitar-se-á ao indispensável para a instalação dos serviços.

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

ARTIGO 26.º

(Orçamento)

1 — A vida financeira e a gestão da Associação ficam subordinadas a orçamento anual, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.

2 — A aprovação dos orçamentos compete ao conselho geral.

3 — As propostas de orçamento ordinário de cada exercício serão submetidas pela direcção ao conselho geral até 30 de Novembro do ano anterior; os orçamentos suplementares serão apresentados em data que permita a sua aprovação antes de começarem a executar-se.

4 — O conselho geral deverá pronunciar-se sobre os orçamentos aprovando-os, com ou sem alterações, ou rejeitando-os, nos vinte dias subsequentes à data em que lhe tenham sido apresentados.

5 — É rigorosamente interdita a realização de despesas para que não exista adequada cobertura orçamental.

ARTIGO 27.º

(Movimentação de fundos)

1 — A Associação manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efectivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por meio de cheque, não devendo, todavia, esses meios exceder a importância de 10 000\$; o restante será depositado em instituições bancárias idóneas à medida que for sendo recebido.

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

ARTIGO 28.º

(Ano social)

O ano social corresponde ao ano civil.

ARTIGO 29.º

(Relatório, balanço e contas anuais)

1 — A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará, até 31 de Março do ano seguinte, ao conselho geral o relatório, balanço e contas de cada exercício, acompanhados de parecer do conselho fiscal.

2 — No relatório expor-se-á e justificar-se-á a acção desenvolvida, demonstrar-se-á a regularidade orçamental da efectivação das despesas e prestar-se-ão todos os esclarecimentos necessários ao entendimento do balanço e das contas apresentadas.

3 — Cumprido o que se dispõe no n.º 1, o conselho geral pronunciar-se-á, no prazo de quinze dias, sobre os documentos apresentados, procedendo-se em seguida à convocação da assembleia geral ordinária.

4 — O relatório, balanço e contas da direcção, o parecer do conselho fiscal e, bem assim, o parecer do conselho geral serão remetidos aos sócios com antecedência não inferior a quinze dias sobre a data da reunião da assembleia geral, devendo, durante o mesmo prazo, estar patentes, na sede da Associação exemplares dos referidos documentos para exame dos associados.

ARTIGO 30.º

(Fundo de apoio aos associados)

1 — Mediante deliberação da assembleia geral, poderá constituir-se um fundo de apoio aos associados, exclusivamente destinado a indemnizar os sócios dos prejuízos que para eles resultem de quaisquer actos que pratiquem, ou de situações a que fiquem sujeitos, na defesa, directa ou indirecta, de interesses gerais ou regionais da indústria.

2 — A assembleia poderá afectar ao fundo:

- a) Uma percentagem, que fixará, das jóias e quotas recebidas dos associados;
- b) Uma percentagem, a estabelecer em cada ano, do saldo da conta de gerência da Associação.

3 — A aplicação dos recursos do fundo far-se-á nos termos do regulamento que o conselho geral da Associação aprovará, sob proposta fundamentada da direcção.

ARTIGO 31.º

(Reservas)

1 — O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos seguintes termos:

- a) 10 % para reserva geral;
- b) O remanescente, de harmonia com as deliberações da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 32.º

(Órgãos da Associação)

Os órgãos da Associação serão:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal.

ARTIGO 33.º

(Duração do mandato dos titulares dos sócios)

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

ARTIGO 34.º

(Elegibilidade)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 58.º, só os sócios poderão ser eleitos para os órgãos da Associação e apenas desde que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Nenhum sócio pode ser eleito para mais de um cargo.

ARTIGO 35.º

(Exercício de cargos)

Os sócios exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos.

ARTIGO 36.º

(Deliberações)

1 — Com excepção da assembleia geral, que se regerá pelo disposto nos artigos 45.º e 46.º, os demais órgãos da Associação só poderão deliberar validamente desde que:

- a) Se encontre presente a maioria dos seus titulares;
- b) A deliberação seja tomada por maioria absoluta de votos dos titulares presentes.

2 — Nas deliberações dos órgãos da Associação cada um dos respectivos titulares tem direito a um voto, cabendo ao presidente, além do seu próprio, voto de desempate.

ARTIGO 37.º

(Escrutínio secreto)

As eleições, seja qual for o órgão da Associação que a elas tenha de proceder, serão sempre feitas por escrutínio secreto.

ARTIGO 38.º

(Destituição dos corpos gerentes)

1 — Os titulares dos órgãos indicados nas alíneas b) e d) do artigo 32.º podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

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

3 — As eleições para o preenchimento dos lugares vagos efectivar-se-ão imediatamente ou no prazo máximo de trinta dias, e far-se-ão apenas pelo tempo que faltar para a conclusão do mandato dos titulares cessantes, não se considerando para efeitos de reeleição nos termos do artigo 33.º

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

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 39.º

(Composição)

A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Verificando-se o impedimento temporário inferior a noventa dias do representante de algum sócio, no cargo para que este for eleito, deverá ser indicado novo representante.

ARTIGO 40.º

(Direito ao voto)

1 — Cada sócio tem direito a um voto em assembleia geral.

2 — Nenhum associado poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhe digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a Associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

ARTIGO 41.º

(Representação)

1 — As sociedades serão representadas nas assembleias gerais por um dos seus administradores ou gerentes ou por outro associado nos termos do número seguinte.

2 — Os sócios podem fazer-se representar na assembleia geral por outros sócios, mas nenhum associado poderá representar mais de dois dos seus membros.

3 — Os poderes de representação deverão constar de procuração devidamente legalizada, ou de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral com assinatura reconhecida por notário ou abonada pela direcção.

4 — O documento referido no número anterior especificará obrigatoriamente a matéria da ordem do dia para que os poderes são conferidos.

ARTIGO 42.º

(Reuniões)

A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Maio, e, extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do próprio presidente da respectiva mesa ou a requerimento do conselho geral, da direcção, do conselho fiscal ou de sócios no pleno gozo dos seus direitos e que representem 20 %, pelo menos, da totalidade dos membros da Associação.

ARTIGO 43.º

(Competência da assembleia geral)

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Deliberar sobre o relatório anual da direcção, o balanço e contas do exercício respectivo e os pareceres emitidos acerca desses documentos pelo conselho fiscal e pelo conselho geral;
- b) Resolver a aplicação a dar ao saldo livre da conta de gerência;
- c) Proceder à eleição da mesa da assembleia geral, dos membros electivos do conselho geral, da direcção e do conselho fiscal;
- d) Fixar e alterar o quantitativo das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- e) Aprovar os regulamentos e normas a que deva sujeitar-se de modo geral o exercício da indústria de cales e gessos e que possam ser estabelecidos pela Associação;
- f) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e a dissolução e liquidação da Associação;
- g) Decidir dos recursos para ela interpostos de resoluções do conselho geral;
- h) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos presentes estatutos, pelos regulamentos e normas da Associação ou pela lei;
- i) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

2 — As matérias das alíneas a), b) e c) serão sempre objecto da assembleia geral ordinária prevista no artigo anterior.

ARTIGO 44.º

(Convocação da assembleia)

1 — A convocação da assembleia geral será feita pelo respectivo presidente, por meio de aviso postal remetido a cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias.

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

3 — Se o presidente não convocar a assembleia, devendo fazê-lo, poderá convocá-la quem a tenha requerido, nos casos da segunda parte do artigo 42.º, ou qualquer associado, se se tratar de assembleia geral ordinária.

ARTIGO 45.º

(Funcionamento da assembleia)

1 — A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença de metade, pelo menos, dos associados; em segunda convocação, e salvo o disposto no n.º 3 do artigo 46.º, a assembleia funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

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

ARTIGO 46.º

(Votos necessários para as deliberações)

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — Exigem maioria não inferior a três quartos dos associados presentes as deliberações que tenham por objecto a alteração dos estatutos e o recurso previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 62.º, quando se trate de pena de expulsão.

3 — As deliberações sobre dissolução e liquidação da assembleia requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de todos os associados.

ARTIGO 47.º

(Voto por correspondência)

1 — É admitido o voto por correspondência, mas apenas para os sócios que não residam no distrito em que se realize a reunião da assembleia.

2 — O voto constará de carta, nos termos do n.º 3 do artigo 41.º, especificando claramente a matéria da ordem do dia a que o voto se refere e o sentido deste.

3 — Tratando-se de eleição, o voto por correspondência só será válido desde que cada uma das listas correspondentes seja remetida em sobrescrito fechado, com a indicação exterior do órgão a que respeita, do nome do votante e do seu número de sócio, e todos os sobrescritos incluídos num outro, dirigido ao presidente da assembleia, acompanhados de carta com assinatura reconhecida ou abonada nos termos do n.º 3 do artigo 41.º

4 — Nos casos do número anterior, uma vez abertos, perante a assembleia, os sobrescritos que contiveram as listas, serão estas imediatamente introduzidas nas urnas respectivas.

ARTIGO 48.º

(Ordem do dia)

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

ARTIGO 49.º

(Mesa da assembleia)

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Faltando às reuniões algum dos membros da mesa da assembleia observar-se-ão as seguintes regras:

- a) O presidente será substituído pelo 1.º secretário ou, se também este faltar, pelo sócio que a assembleia designe;
- b) Os secretários da assembleia, pelos sócios para o efeito convidados por quem presida à sessão.

ARTIGO 50.º

(Atribuições do presidente e dos secretários da assembleia)

1 — Incumbe ao presidente da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, sem prejuízo do que se dispõe no n.º 3 do artigo 44.º, e dirigir os trabalhos da assembleia, na conformidade da lei e dos presentes estatutos;

- b) Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;
- d) Dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais e à comissão administrativa prevista no n.º 4 do artigo 38.º;
- e) Comunicar a todos os associados as deliberações tomadas nas reuniões.

2 — Os secretários coadjuvarão o presidente no desempenho das suas funções, redigirão as actas e prepararão, em geral, todo o expediente a cargo da mesa.

SECÇÃO III

Do conselho geral

ARTIGO 51.º

(Composição)

O conselho geral da Associação é constituído:

- a) Por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário, que serão, respectivamente, o presidente e o 1.º e 2.º secretários da mesa da assembleia geral;
- b) Pelos membros da direcção;
- c) Pelos membros efectivos do conselho fiscal, com excepção do revisor de contas;
- d) Por até três associados eleitos pela assembleia geral.

ARTIGO 52.º

(Reuniões)

1 — O conselho geral reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente, de sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal.

2 — Aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, à convocação do conselho geral o disposto no n.º 3 do artigo 44.º

ARTIGO 53.º

(Competência)

Compete ao conselho:

- a) Aprovar as linhas gerais da política da Associação e da actividade a desenvolver pela direcção, bem como os planos plurienais e programas anuais de acção que esta última lhe submeta;
- b) Aprovar, nos termos do artigo 26.º, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares necessários;
- c) Apreciar trimestralmente a actuação dos órgãos directivos e o cumprimento dos planos, programas e orçamentos aprovados;
- d) Aprovar, sob proposta fundamentada da direcção, os regulamentos internos da Associação;
- e) Autorizar a criação de delegações e subdelegações, nos termos do artigo 8.º;
- f) Pronunciar-se sobre os regulamentos e normas a que deva sujeitar-se o exercício da indústria de cales e gessos elaborados pela direcção e a submeter à assembleia geral ou ao Governo;
- g) Propor à assembleia geral as alterações estatutárias que julgue convenientes e dar parecer sobre as alterações que se proponham apresentar à mesma assembleia a direcção ou o conselho fiscal;
- h) Dar parecer sobre as propostas a apresentar pela direcção à assembleia geral com vista à fixação da jóia e das quotas a pagar pelos associados;
- i) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e balanço e contas de cada exercício e o parecer do conselho fiscal, a submeter à assembleia geral;
- j) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;
- l) Dar parecer ou fixar orientação sobre todos os problemas de interesse geral que lhe sejam sujeitos pela direcção ou pelo conselho fiscal;

- m) Deliberar sobre a exclusão de sócios, nos casos dos artigos 16.º e 61.º;
- n) Autorizar a aquisição e alienação de bens imóveis e a alienação de bens móveis de valor superior a 50 000\$, nos termos do artigo 25.º;
- o) Apreciar quaisquer reclamações apresentadas contra as resoluções da direcção e conhecer os recursos interpostos das mesmas;
- p) Pronunciar-se e dar aprovação sobre as convenções colectivas de trabalho a celebrar pela direcção;
- q) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas pelos presentes estatutos, pelos regulamentos ou normas da Associação e pela lei.

SECÇÃO IV

Da direcção

ARTIGO 54.º

(Composição)

- 1 — A direcção é constituída por um presidente e dois vogais eleitos pela assembleia geral.
- 2 — De entre os vogais, designará a direcção um secretário e um tesoureiro.

ARTIGO 55.º

(Reuniões)

A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

ARTIGO 56.º

(Competência)

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

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Admitir os sócios, declarar a caducidade da respectiva inscrição e decidir sobre os pedidos de demissão que apresentem;
- c) Propor ao conselho geral a exclusão de qualquer associado, nos termos dos artigos 16.º e 62.º;
- d) Definir e submeter à aprovação do conselho geral as linhas fundamentais da política da Associação e da actividade a desenvolver pelos órgãos desta;
- e) Sujeitar à apreciação do conselho geral os planos plurienais e programas anuais de acção que elabore;
- f) Fazer aprovar pelo conselho geral, nos termos do artigo 27.º, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares necessários;
- g) Gerir os fundos da Associação;
- h) Organizar os serviços, contratar e demitir o respectivo pessoal e fixar as suas remunerações, ouvido o conselho geral;
- i) Propor ao conselho geral a criação de delegações;
- j) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e do conselho geral e as suas próprias resoluções;
- l) Negociar convenções colectivas de trabalho e outros compromissos de carácter social e submetê-los à aprovação do conselho geral, a cuja ratificação serão submetidos;
- m) Elaborar e submeter ao parecer do conselho geral, para serem apreciados pela assembleia geral ou, se for caso disso, apresentados ao Governo ou sugeridos a outra entidade, as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deva sujeitar-se a indústria ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para melhoria das condições de exercício da actividade;
- n) Deliberar e propor fundamentalmente ao conselho geral os regulamentos internos da Associação;
- o) Apresentar ao conselho geral, para efeitos do disposto no artigo 30.º, o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

- p) Propor fundamentalmente à assembleia geral, com parecer do conselho geral, os quantitativos das jóias e das quotas a pagar pelos associados;
- q) Organizar o cadastro das empresas que exercem a indústria das cales e gessos;
- r) Aplicar ou promover que sejam aplicadas aos responsáveis as sanções a que os mesmos estejam sujeitos, nos termos dos presentes estatutos, do regulamento da Associação e das disposições legais em vigor, e que sejam da sua competência;
- s) Promover tudo o necessário para a execução do que se dispõe nas alíneas d), f), h) e l) do artigo 4.º;
- t) De modo geral, tomar as resoluções, efectuar as diligências, realizar os estudos e praticar os actos de gestão indispensáveis à prossecução dos fins da Associação e que não sejam da competência de outros órgãos.

ARTIGO 57.º

(Quem obriga a Associação)

A Associação só se obriga:

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

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

ARTIGO 58.º

(Composição)

- 1 — O conselho fiscal será constituído por três membros efectivos, eleitos pela assembleia geral, que designará também, de entre eles, o presidente.
- 2 — Um dos vogais efectivos será revisor oficial das contas, devendo designar-se para esse cargo pessoa singular ou colectiva que não seja associado.

ARTIGO 59.º

(Reuniões)

O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo seu presidente ou por qualquer dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

ARTIGO 60.º

(Competência)

O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos directivos e com as necessárias adaptações, a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas.

CAPÍTULO VII

Da disciplina

ARTIGO 61.º

(Sanções)

1 — As infracções aos preceitos estatutários, às deliberações da assembleia geral, do conselho geral ou da direcção e aos regulamentos e normas emanados da Associação ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Simples censura;
- b) Advertência, a determinar pelo conselho geral;
- c) Multa, não podendo ser superior ao montante do quintuplo da quotização referida ao ano anterior;
- d) Expulsão.

2 — A pena será proporcional à gravidade da falta, atendendo às circunstâncias em que foi cometida.

3 — A pena de expulsão será reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado, aplicando-se, designadamente:

- a) Aos que reincidam em actos graves de concorrência desleal ou na infracção de disposições e normas fundamentais a que se encontre sujeita a actividade;
- b) Aos que forem condenados por crime infamante susceptível de afectar gravemente o prestígio da Associação ou do sector;
- c) Aos que, por qualquer forma, lancem dolosamente o descrédito sobre a Associação ou os seus consócios.

ARTIGO 62.º

(Competência)

1 — A competência para a aplicação das sanções previstas no artigo anterior pertencerá:

- a) A direcção, com recurso para o conselho geral, nos casos da alínea a) do n.º 1 do artigo anterior;
- b) Ao conselho geral, sob proposta da direcção e com recurso para a assembleia geral, nos casos das alíneas c) e d) do mesmo número.

2 — Os recursos serão interpostos no prazo de quinze dias a contar da data da notificação da deliberação recorrida.

ARTIGO 63.º

(Defesa dos arguidos)

1 — Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de trinta dias, remetendo-se-lhe nota discriminada da arguição deduzida contra ele.

2 — As notificações serão feitas por carta registada com aviso de recepção.

3 — Apresentada a defesa e produzida a prova admissível, o órgão competente resolverá, notificando-se a deliberação ao interessado nos termos do número anterior.

ARTIGO 64.º

(Pagamento de multas)

As multas aplicadas devem ser liquidadas no prazo de trinta dias a contar da data da sua notificação, feita nos termos do n.º 2 do artigo precedente, ou do termo do prazo do recurso, se a ele houver lugar, sem que o mesmo tenha sido interposto.

CAPÍTULO VIII

Da liquidação da Associação

ARTIGO 65.º

(Liquidatários)

A liquidação da Associação, quando a ela haja lugar, será feita pelos liquidatários que a assembleia geral para o efeito designe, sem prejuízo do disposto no artigo 184.º do Código Civil.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias

ARTIGO 66.º

(Destino dos bens)

O património líquido da Associação, na parte não abrangida pelo disposto no n.º 1 do artigo 166.º do Código Civil, será

entregue a qualquer outra associação ou organização profissional que prossiga fins idênticos e se não existir nessa data nem se constituir nos cinco anos subsequentes qualquer associação ou organização com as características indicadas os bens e direitos que integram o património referido, os quais serão entretanto administrados pelo Estado, reverterão a favor deste último, com afectação obrigatória a esquemas de formação e aperfeiçoamento do pessoal da indústria apresentada.

ARTIGO 67.º

(Eleição dos primeiros órgãos sociais)

1 — A assembleia geral para a eleição dos órgãos sociais previstos nos presentes estatutos deverá realizar-se nos sessenta dias subsequentes à data do registo dos estatutos da Associação no Ministério do Trabalho.

2 — A assembleia será convocada pelo associado que desempenhar as funções de presidente da comissão administrativa a que se refere o número subsequente, observando, com as adaptações necessárias, o disposto no artigo 44.º

3 — Até à realização da assembleia geral, a Associação será dirigida por uma comissão administrativa de três membros e um conselho fiscal de três membros, ambos eleitos de entre si pelos associados que subscrevam o requerimento do registo dos estatutos da Associação no Ministério do Trabalho em assembleia que se realizará no próprio dia da apresentação do aludido requerimento.

4 — A assembleia mencionada no número anterior designará também quem deva exercer as funções de presidente do conselho fiscal.

5 — O exercício das funções transitórias previstas neste artigo não prejudicará em nenhum aspecto os direitos que para os associados resultem do disposto nos presentes estatutos quanto ao desempenho de cargos nos órgãos da Associação.

Lisboa, 16 de Julho de 1976.

Sival — Sociedade Industrial da Várzea, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Serafim Ramos, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

União Central de Gessos, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Sofaba — Sociedade Fabril de Bário do Brejo, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Viúva de José da Silva Pinto, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Fábrica de Gessos Dias Pereira, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

J. Domingos de Sousa, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Empresa de Cimentos da Madeira, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Ciferro:

(Assinatura ilegível.)

Finora — Refinaria de Calcário e Argila, L.ª:

Antónia Torcato da Conceição.

Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS INDUSTRIAIS DE GESSOS E CALES

ESTATUTOS

ANEXO

Pelo presente anexo ficam alterados os artigos abaixo indicados, que passam a ter o teor seguinte:

ARTIGO 6.º

(Regulamentos)

2 — Se nos próprios regulamentos as normas de carácter obrigatório a que se refere este artigo, ou na lei, se não encontrarem fixadas as sanções a que os associados ficam sujeitos pela sua falta de cumprimento, entender-se-á que lhes são aplicáveis as previstas no artigo 61.º dos presentes estatutos.

ARTIGO 9.º

(Quem pode inscrever-se)

Na Associação poderão inscrever-se como sócios todas as pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa que exerça no continente ou nas ilhas alguma das modalidades da indústria de gessos e cales e que tenha, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço.

ARTIGO 19.º

(Receitas)

g) O produto das multas impostas aos associados, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas previstos no artigo 61.º

ARTIGO 56.º

(Competência)

f) Fazer aprovar pelo conselho geral, nos termos do artigo 29.º, o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares necessários.

ARTIGO 58.º

(Composição)

Propõe-se a supressão do n.º 2 deste artigo.

Lisboa, 13 de Maio de 1977.

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