

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 46

1.ª SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 46	p. 2831-2870	15-DEZ-1977
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

-- Princípios para o estudo da fusão dos CTT/TLP e reestruturação empresarial .....	2833
-- Constituição da CT emergente da PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) .....	2835
-- Constituição da CT emergente da PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica .....	2835

#### Convenções colectivas de trabalho:

-- CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Dist. de Braga e o Sind. Nacional dos Oficiais de Barbeiros, Cabeleiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Braga — Acta de conciliação .....	2836
-- CCT para a actividade seguradora — Deliberação da comissão paritária .....	2836
-- CCT para os trabalhadores de escritório e correlativos do sector da ind. vidreira .....	2837
-- Adesão entre o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e a Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões ao CCT entre cada assoc. e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca (publ. no <i>Bol. Trab. Emp.</i> , 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977) .....	2852
-- Adesão entre o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e as Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões ao CCT entre aquelas assoc. e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca (publ. no <i>Bol. Trab. Emp.</i> , 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977) .....	2852
-- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Porto e do Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro) e pelo Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares .....	2852
-- CCT para a actividade seguradora. Decisão arbitral e acta .....	2859

### Organizações do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Constituição:

-- União dos Sind. do Dist. de Braga (USB) .....	2862
--	------

## Constituição:

-- Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo .....	2867
---	------

## Alterações:

— Assoc. Comercial de Leiria .....	2870
------------------------------------	------

## 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

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Princípios para o estudo da fusão dos CTT/TLP e reestruturação empresarial

1 — Constituem as comunicações um sector fundamental do sistema económico-social, desempenhando um papel relevante no processo de desenvolvimento pelos serviços que asseguram, pelas infra-estruturas que integram e pelos meios humanos e financeiros que mobilizam.

Em termos dinâmicos, o sector caracteriza-se pelo crescimento global e evolução qualitativa da procura das suas prestações e pela acelerada inovação nas tecnologias usadas, em especial nas telecomunicações.

Como principais agentes operadores no sector, dispõe o País de duas empresas públicas — os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT), resultante da transformação da antiga Administração Geral dos Correios, Telégrafos e Telefones, e os Telefones de Lisboa e Porto (TLP), empresa pública que veio suceder à concessionária estrangeira (The Anglo-Portuguese Telephone Company-APT) do serviço público telefónico nas áreas urbanas e suburbanas de Lisboa e Porto.

Complementando a acção dos CTT nas telecomunicações internacionais, opera ainda a Companhia Portuguesa Rádio Marconi (CPRM), empresa de economia mista, concessionária das telecomunicações por via rádio (incluindo as estabelecidas por intermédio de satélites espaciais) e por cabos submarinos.

As duas primeiras empresas estão dotadas de estruturas organizativas heterogéneas, implantadas nos anos trinta e utilizam processos de gestão centralizados, os quais se revelam, hoje, menos adequados à resolução dos problemas que se apresentam na exploração e na expansão do serviço público das comunicações.

A necessidade de enquadrar as duas principais estruturas empresariais existentes numa mesma orientação de gestão mais coerente e operacional levanta com acuidade o problema da respectiva integração.

Finalmente, a vocação internacional e a especialização de meios da CPRM, bem como as perspectivas de venda de serviços de *engineering* no exterior, aconselham a manter esta empresa com individualidade própria.

2 — A realização da integração dos principais operadores revela-se necessária e justifica-se por múltiplas razões e vantagens: natureza integrada da rede nacional de telecomunicações, possibilidade de desenvolvimento efectivo de um planeamento e da correspondente gestão da rede, reforçada capacidade de projecto e de investimento, economias de escala nos

domínios da estrutura e do funcionamento dos serviços, unificação dos regimes jurídico e social do pessoal, acréscimo da capacidade de formação e de investigação tecnológica.

3 — No final da década de 60, definiu-se e principiou a executar-se uma estratégia de reforma estrutural do sector, a qual teve a sua expressão mais significativa na criação das duas empresas públicas actualmente existentes e na definição, no próprio articulado do estatuto dos CTT, da directriz da integração dos TLP naquela empresa, tendo-se avançado a medida de serem os mesmos os membros dos órgãos sociais das duas empresas públicas. Porém, a directriz programática, salvo na unidade dos órgãos de gestão, pouco ultrapassou a mera declaração de intenções.

4 — Obstáculo sério à realização da integração do sector terá sido a dualidade dos regimes jurídicos que pautavam o estatuto do respectivo pessoal.

Uma vez reconhecida a viabilidade da sindicalização dos trabalhadores das empresas públicas e, em consequência, reconhecido o seu acesso aos instrumentos de contratação colectiva, o estatuto dos trabalhadores dos CTT deixou de se traduzir, por forma imperativa, numa relação jurídica de emprego público para poder passar a reger-se pelo normativo do direito comum de trabalho. Estão, assim, lançadas as bases para a ultrapassagem do principal obstáculo que se levantava à realização da fusão, isto é, torna-se exequível a afectação aos trabalhadores dos CTT e dos TLP de uma mesma regulamentação tipo.

Não basta, no entanto, a mera existência teórica de uma mesma regulamentação tipo, aplicável ao pessoal das duas empresas públicas, sendo forçoso, outrossim, que o estatuto concreto desse mesmo pessoal seja definido por uma única e mesma regulamentação específica.

Torna-se, assim, imperativo avançar no sentido de se prepararem esses instrumentos, os quais deverão atingir não apenas a regulamentação, por via convencional, da relação jurídica principal (a de emprego) como ainda as que desta são dependentes ou subsidiárias, máxime as de previdência/assistência e reforma/aposentação, tudo em termos que salvaguardem os legítimos direitos e as justas expectativas dos trabalhadores abrangidos.

5 — No que toca à estrutura da organização e aos inerentes métodos de gestão, a complexidade e a multiplicidade dos órgãos, a dimensão e a dispersão geográfica postulam, indiscutivelmente, o caminho da

descentralização da gestão, quer por áreas geográficas (regionalização), quer por actividades.

Esta nova filosofia de gestão, definida nos planos das empresas e já em vias de concretização, identifica-se com a directriz do Governo, de implantar estruturas regionais dotadas de autonomia para gerirem os seus recursos e actividades. Assim, assentará, por um lado, na crescente independência recíproca das actividades de correios e de telecomunicações, e, por outro, no estabelecimento de dois grandes níveis de gestão: a nível central situar-se-ão fundamentalmente órgãos com responsabilidades de planeamento e *controlo* e a nível regional existirão verdadeiros órgãos operacionais dotados de autonomia de gestão.

Há que ter em conta, agora, que o processo de reestruturação empresarial em curso seja intimamente coordenado com o processo de fusão. Trata-se, em suma, de integrar a resolução dos problemas — técnicos, jurídicos, organizacionais e financeiros — suscitados pela fusão dos TLP com os CTT, no quadro da nova filosofia de gestão adoptada e orientada para a descentralização das responsabilidades e para a regionalização das actividades de exploração.

6 — Da adopção de uma estrutura descentralizada ao nível das actividades de correios e de telecomunicações e em que as futuras unidades regionais serão verdadeiros órgãos operacionais dotados de autonomia, no quadro de uma gestão por objectivos, se esperam vantagens significativas: independência das explorações, clarificação dos resultados, definição das responsabilidades dos diversos níveis de gestão, operacionalidade no desenvolvimento da actividade, gestão do pessoal adequada às diferentes condições de exploração.

A estrutura a criar ficará dotada de órgão votado à prospecção e estudo das inovações tecnológicas e ao desenvolvimento das suas aplicações, com capacidade para corresponder ao esforço para que aponta o meu despacho de 13 de Setembro passado, sobre a introdução do sistema de comutação electrónica em Portugal.

Estará orientada para a melhoria do clima de trabalho e a valorização do homem e para a melhor utilização e desenvolvimento desse recurso escasso que são as capacidades de gestão.

Finalmente, com a nova estrutura será possível à empresa assumir nova imagem de serviço público, adequada à modernidade, dinamismo e espírito inovador deste sector.

7 — A fusão das duas maiores empresas que operam no sector, e que só razões de ordem histórica e conjuntural permitiram que tivessem assumido até aos nossos dias identidades jurídicas distintas, não poderá ser levada a cabo, no entanto, se não for cuidadosamente preparada, exigindo-se neste caso a adopção de medidas programadas e faseadas que conduzam a uma integração harmónica e que minimizem as tensões e conflitos que processos desta natureza

normalmente geram. Com vista a caminhar-se rapidamente para a gestão integrada da rede de telecomunicações, deverá esta estratégia ser apoiada no futuro imediato pela adopção de medidas que permitam a comunhão das duas empresas em matéria de documentos de prestação de contas e de serviços coordenadores comuns — designadamente nas áreas de pessoal, finanças, planeamento compras estratégicas, secretaria geral, auditoria, comunicação social, informática e organização —, parecendo ainda possível a utilização recíproca das respectivas instalações e serviços e o preenchimento de cargos de direcção e chefia indistinta a reciprocamente por profissionais das duas empresas.

8 — Nestes termos, considerando que urge dinamizar a resolução destes dois problemas básicos (fusão dos TLP com os CTT e reestruturação empresarial) para o desenvolvimento das comunicações e que importa conduzir o processo em termos programados e coordenados, determino que sejam observados os seguintes princípios e orientações:

- a) O conselho de administração dos CTT/TLP deverá proceder ao estudo dos aspectos técnicos, jurídicos, organizacionais, financeiros e de pessoal envolvidos na fusão dos TLP com os CTT e formular um programa de acção, devidamente escalonado no tempo, para a realizar;
- b) Enquanto se não operar a efectiva integração, as decisões do conselho de administração dos CTT/TLP deverão ter em permanente atenção o objectivo da fusão e orientar-se para o desenvolvimento das economias de escala, no quadro da política de reestruturação descentralizada dos CTT/TLP;
- c) O conselho de administração dos CTT/TLP deverá iniciar os trabalhos preparatórios da unificação dos regimes jurídicos do pessoal, os quais deverão evoluir progressivamente no sentido da celebração de um instrumento comum de contratação colectiva e da consagração de um mesmo estatuto de prestações sociais. Para tanto solicitará a colaboração dos departamentos oficiais competentes e procederá regularmente à audição dos trabalhadores;
- d) O conselho de administração dos CTT/TLP deverá prosseguir na reestruturação dos CTT e dos TLP, tendo em atenção as implicações da futura fusão e a crescente independência recíproca das actividades de correios e de telecomunicações, no sentido da adopção de uma estrutura e de um sistema de gestão descentralizados e regionalizados.

Ministério dos Transportes e Comunicações, 28 de Novembro de 1977. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *Emílio Rui da Veiga Peixoto Vilar*.

## Constituição da CT emergente da PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT)

Nos termos do n.º 1 da base LXXXII da portaria de regulamentação de trabalho para os Correios e Telecomunicações de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, é constituída a comissão técnica com a competência fixada no n.º 2 da mesma base e com a seguinte composição:

Dr. José Marques Gomes em representação do Ministério do Trabalho;  
Dr. Álvaro Clemente Pinto Simões em representação do Ministério dos Transportes e Comunicações;  
Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Telecomunicações dos CCT — Sintel;  
Álvaro José Sousa em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;  
Engenheiro Luís Cabral da Silva em representação do Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;

Engenheiro técnico Vítor Manuel Neves Teixeira em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;

Engenheiro técnico Fernando Teixeira Dias Vaz em representação do Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;

Dr.ª Lucinda Ivone Pereira Machado em representação do Sindicato dos Economistas;

Dr. Gonçalo Santos Monteiro, Dr. Élio Soares de Albergaria Abreu, Dr. Eduardo Augusto Marques Henriques Martins, Dr. António de Carvalho Santos e Silva, Dr.ª Aurora da Liberdade Pinto Baptista Pereira Correia e Dr.ª Andréa Areias Pinto de Paula Vasques em representação dos Correios e Telecomunicações de Portugal.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, Custódio de Almeida Simões.

---

## Constituição da CT emergente da PRT para a indústria metalúrgica e metalo-mecânica

Nos termos do n.º 1 da base III da portaria de regulamentação de trabalho para a indústria metalúrgica e metalo-mecânica, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, é constituída uma comissão técnica com a competência atribuída pelo n.º 2 da mesma base e com a seguinte composição:

Dr. José Alberto da Silva Rebelo, em representação do Ministério do Trabalho;  
Engenheiro Abel Neves Azevedo, em representação do Ministério da Indústria e Tecnologia;  
Drs. António João da Silva Martins, Henrique Antunes Marques Coelho e Alexandre Pita

Soares, em representação da Secretaria de Estado da População e Emprego, sendo o primeiro representante efectivo e os restantes suplentes;

Manuel dos Reis Rafael, Carlos Alberto Pinheiro e Silva e José Manuel Coelho de Almeida, em representação das associações sindicais;

Engenheiro Ludgero Marques, Dr. António Teles Romão e Eduardo Souto Abelho, em representação das associações patronais.

Ministério do Trabalho, 14 de Dezembro de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, Custódio de Almeida Simões.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga e o Sind. Nacional dos Oficiais de Barbeiro, Cabeleireiro e Ofícios Correlativos do Dist. de Braga — Acta de conciliação

Aos 20 dias do mês de Outubro do ano de 1977, reuniram na delegação de Braga da Secretaria de Estado do Trabalho, presidindo o respectivo delegado, por um lado, os representantes da Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Distrito de Braga, Srs. Artur Faria Braga, José Lopes, D. Regina dos Anjos Barros de Araújo, Bernardino da Silva e Luís José Martins Oliveira e, por outro, os representantes do Sindicato Nacional dos Oficiais de Barbeiro, Cabeleireiro e Ofícios Correlativos do Distrito de Braga com vista à conciliação das partes na revisão do contrato colectivo de trabalho.

Após a apreciação das alterações propostas pelo Sindicato ao clausulado do actual contrato colectivo e às tabelas salariais, ficou acordado que as cláusulas 2.ª, 38.ª e 54.ª passariam a ter a seguinte redacção:

### Cláusula 2.ª

Este contrato entra em vigor no dia 1 do mês seguinte àquele em que for publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de três anos, salvo em matéria de remuneração, caso em que poderá ser revista de dezoito em dezoito meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos de tempo, se não for denunciado por qualquer das partes contratantes com a antecedência mínima de noventa dias, a contar do termo de um dos períodos de vigência.

Os parágrafos desta cláusula mantêm a redacção actual.

### Cláusula 38.ª

O período de férias será de vinte e um e trinta dias de calendário, conforme o trabalhador esteja ao serviço da entidade patronal, respectivamente, até cinco anos no início do ano civil a que as férias digam respeito e há mais de cinco anos.

§ 1.º (*Mantém a redacção actual.*)

§ 2.º (*Mantém a redacção actual.*)

§ 3.º Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá

direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

### Cláusula 54.ª

O trabalhador pode faltar:

a) (*Mantém a redacção actual.*)

b) (*Mantém a redacção actual.*)

c) Durante um dia por ocasião do nascimento de filhos, mantendo o direito à remuneração;

d) Durante uma hora por dia, aos trabalhadores-estudantes, nos dias de aulas, regalia que não poderá implicar perda de remuneração, mas que, todavia, será retirada quando houver duas reprovações seguidas no mesmo ano escolar, devendo o trabalhador fazer, trimestralmente, prova de frequência.

Relativamente às tabelas salariais e ao décimo terceiro mês (subsídio de Natal), as partes não chegaram a acordo.

As partes consideram, todavia, ter havido uma ruptura completa, total e definitiva nas negociações, razão por que entendem que o diferendo relativo às tabelas salariais e décimo terceiro mês terá de ser resolvido por via administrativa (portaria de regulamentação de trabalho).

O Delegado da SET:

(*Assinatura ilegível.*)

Os Representantes da Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Distrito de Braga:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Os Representantes do Sindicato Nacional dos Oficiais de Barbeiro, Cabeleireiro e Ofícios Correlativos do Distrito de Braga:

Vasco Sameiro Pereira.  
Francisco Veloso de Melo.  
Manuel da Silva.  
Sebastião Moreira.

Depositado em 3 de Dezembro de 1977, a fl. 64 do livro n.º 1, com o n.º 315, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT para a actividade seguradora (publ. no «Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 27, 22/Jul./77 — Deliberação da comissão paritária

Aos dez dias do mês de Outubro do ano de 1977, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul,  
representado por Fernando Manuel Leite Alves;

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte,  
representado por Justino da Cruz dos Santos;  
Instituto Nacional de Seguros, representado por  
Rui Octávio Matos de Carvalho;

ASEP (Associação de Seguradores Privados em Portugal), representada por Fernando Gaspar;

reuniu-se nas instalações do INS, na Rua do 1.º de Dezembro, 101, 1.º, a comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 da cláusula 98.ª do CCT dos Trabalhadores de Seguros.

Na reunião, que se iniciou às 15 horas, foram tratados os seguintes pontos:

- I — Estabeleceram-se os princípios que orientarão as futuras reuniões e acordou-se no regimento da comissão paritária, que constará em anexo a esta acta;
- II — Iniciou-se a análise das dúvidas levantadas às entidades representadas na comissão.

Relativamente a este ponto, e por unanimidade, a comissão paritária entendeu o seguinte:

#### N.º 2 da cláusula 4.ª (Condições de admissão)

1 — Considera-se regularizada a situação do trabalhador, para efeito da sua admissão ou manutenção ao serviço, desde que tenha requerido a passagem da carteira profissional respectiva à entidade que a lei defina como competente para o efeito e tenha documento comprovativo desse facto.

2 — Para cumprimento do disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 21 de Novembro de 1969, e por despacho do Ministro do Trabalho de 14 de Junho de 1976, foi nomeado um grupo de trabalho para estudo de eventuais alterações à legislação sobre carteiras profissionais.

Por tal motivo, e enquanto não houver legislação que disponha em contrário, considera-se que os Sindicatos dos Trabalhadores de Seguros do Norte e do Sul são as entidades a quem os requerimentos devem ser dirigidos.

3 — Entende a comissão paritária que as carteiras requeridas aos sindicatos deverão ser passadas aos

interessados, ainda que estes não se encontrem sindicalizados.

#### Cláusula 7.ª (Trabalhadores contratados a prazo)

Tendo em conta o texto da cláusula 7.ª, conjugado com as disposições do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, que regulou especialmente esta matéria, a comissão paritária entende o seguinte:

1 — A cláusula 7.ª do CCT não contraria nem se sobrepõe ao disposto no referido decreto-lei:

- a) No n.º 2 do artigo 1.º do citado diploma estabelece-se que os contratos a prazo podem ser celebrados por períodos inferiores a seis meses, disposição esta que não é contrariada pelo n.º 2 da cláusula 7.ª, que prevê noventa dias;
- b) O artigo 3.º do mesmo decreto-lei estabelece que os contratos a prazo poderão ser sucessivamente renovados, até ao máximo de três anos. Também o CCT, na sua cláusula 7.ª, não impede essa renovação, desde que sejam cumpridas as condições exigidas nessa mesma cláusula, nomeadamente nos n.ºs 3 e 6. O não cumprimento do estabelecido no CCT converte o contrato a prazo em definitivo, findo o prazo de noventa dias, tal como dispõe o n.º 4 da cláusula 7.ª

2 — Entende esta comissão que as disposições da cláusula 7.ª do actual CCT não se aplicam aos contratos a prazo legítima e legalmente firmados em data anterior a 27 de Julho de 1977, mas apenas à eventual renovação dos mesmos após aquela data.

III — A próxima reunião da comissão paritária foi marcada para o dia 17 de Outubro, às 9 horas e 30 minutos.

Depositado em 1 de Dezembro de 1977, a fl. 64 do livro n.º 1, com o n.º 316, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT para os trabalhadores de escritório e correlativos do sector da ind. vidreira

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, as empresas representadas pelas associações: Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem, Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins, Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e, por outro lado, os trabalhadores de escritório

ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes e nestes filiados à data de 1 de Março de 1977.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação e terá a duração de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir do 12.º mês de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato.

2 — Os subsídios de natureza pecuniária serão devidos desde 1 de Março de 1977.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato, são as seguintes:

##### Grupo A

*Trabalhadores de escritório.* — As habilitações do curso geral dos liceus, do curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados, que não tenham duração inferior à daqueles, ou cursos equivalentes.

##### Grupo B

*Cobreadores.* — Idade de 18 anos ou emancipados e as habilitações mínimas legais.

##### Grupo C

*Telefonistas.* — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

##### Grupo D

*Serviços auxiliares de escritório.* — Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, nem relativamente aos profissionais que já exerciam a profissão noutra empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — Sempre que uma empresa tenha necessidade de admitir qualquer trabalhador, consultará o registo de desempregados existente no sindicato respectivo, desde que não haja na empresa trabalhadores que preencham as condições referidas no n.º 10 da cláusula 8.ª

4 — Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da empresa e, ainda, os dimi-  
nuidos físicos.

#### Cláusula 4.ª

##### Admissão para efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a prazo, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço para além do prazo, após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato.

#### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por quinze dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

2 — Decorrido o período experimental, a empresa só poderá rescindir o contrato de trabalho desde que faça prova inequívoca de que o trabalhador revela total impossibilidade de se ajustar às funções para que foi contratado.

3 — A prova a que se refere o número anterior será apresentada por escrito ao trabalhador, com cópia ao sindicato.

#### Cláusula 6.ª

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor, serão obrigatoriamente reclassificados nos termos do disposto no número anterior, ouvido o sindicato e de acordo com a cláusula 63.ª

#### Cláusula 7.ª

##### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-ão as seguintes regras:

- a) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) O número de estagiários, tomados no seu conjunto, não poderá ser superior a 25 % do número de escrivães.

3 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada escritório da empresa.

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



## Acesso

1 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, logo que completarem três anos na categoria, ascenderão, obrigatoriamente, à categoria imediata.

2 — Os operadores mecanográficos de 2.ª, logo que completarem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata.

3 — Os estagiários, logo que completarem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade e tenham pelo menos seis meses de estágio, serão promovidos a escriturários ou categorias equivalentes.

4 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

5 — Os telefonistas, logo que completarem as habilitações mínimas exigidas para ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

6 — Os contínuos, logo que completarem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

7 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completarem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade, ingressarão automaticamente na categoria de contínuo.

8 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data rever mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

9 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

10 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a empresa atender obrigatoriamente aos trabalhadores existentes na mesma, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualificações requeridas para o desempenho da função.

## Direitos, obrigações e garantias das partes

## Cláusula 9.ª

## Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes no âmbito das suas atribuições respeitantes às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

## Cláusula 10.ª

## Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e as instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- i) Informar, com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes no âmbito das suas atribuições respeitantes às relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 11.ª

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefício das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou na dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encaregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o traba-

lho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 12.ª

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso da mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista na lei.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

#### Cláusula 13.ª

##### Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão serão assegurados aos trabalhadores no acto da formalização todos os direitos e regalias que à data usufruíam.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, o qual lhe passará o documento de garantia previsto no número anterior.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

## **Deslocações**

### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

#### **Princípio geral**

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental.

### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

#### **Pequenas deslocações**

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

#### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.<sup>a</sup> As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

#### **Grandes deslocações**

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

#### **Encargos da empresa nas grandes deslocações**

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscrito nas folhas de salários e ordenados da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

#### **Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes**

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores os seguintes direitos:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 100\$/dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a dois dias úteis por cada período de trinta dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência. A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada sessenta consecutivos de deslocação nas ilhas;

e) À deslocação do cônjuge e filhos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de seis meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.<sup>a</sup>

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajeto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

4 — a) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super.

b) No caso previsto na alínea a) a empresa ficará obrigada ao pagamento de todas as indemnizações por acidentes pessoais e danos próprios.

### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

#### **Seguros nas grandes deslocações dentro do continente e ilhas adjacentes**

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa com riscos de viagem e acidentes pessoais no valor de 1500 contos.

2 — Os familiares que acompanharem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de 1000 contos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas de segunda-feira a sexta-feira de cada

semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O trabalho diário deve ser interrompido para descanso por um período não inferior a uma hora nem superior a duas.

#### Cláusula 22.ª

##### Trabalho extraordinário

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

2 — Se o trabalho for prestado aos domingos, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração de trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

#### Cláusula 23.ª

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, com um aumento nunca inferior a 30 % da remuneração a que tiverem direito.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites do horário semanal fixado neste contrato.

### CAPÍTULO V

#### Remuneração de trabalho

##### Cláusula 24.ª

##### Princípios gerais

1 — Considera-se remuneração aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um

talão preenchido de forma indelével, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

##### Cláusula 25.ª

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado conhecimento ao sindicato respectivo, através do mapa previsto no Decreto-Lei n.º 479/76.

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

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, durante o ano, exceder cento e oitenta horas.

##### Cláusula 26.ª

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos ou interpolados no espaço de doze meses.

##### Cláusula 27.ª

##### Diuturnidades

1 — As remunerações mínimas pagas a todos os trabalhadores sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade, cujo valor será de 6 % sobre a remuneração mensal mínima estabelecida para o primeiro-escriturário, por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato os trabalhadores auferirão o número de diuturnidades a que tenham direito até ao limite estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula ter-se-á obrigatoriamente em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Remunerações do trabalho extraordinário

1 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % no trabalho prestado até às 24 horas;
- b) 75 % no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 100 % no trabalho prestado nos dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para todos os efeitos do cálculo da remuneração-hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 — As empresas obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio de Natal correspondente a 100 % da retribuição mensal actual.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que complete até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção ao tempo de serviço no ano da cessação.

4 — No caso de impedimento prolongado o respectivo subsídio será pago nos termos do n.º 3.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal para os trabalhadores-militares

1 — Os trabalhadores no ano em que ingressarem no serviço militar têm direito a receber, com a antecedência de quinze dias relativamente ao dia do ingresso, um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contado até 31 de Dezembro.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sendo este obrigatório.

2 — São feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro, 18 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro;
- b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o de quinta-feira de Ascensão;
- c) A terça-feira de Carnaval poderá ser considerado como dia de descanso.

3 — Quando se verifique a situação prevista na alínea c) do número anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho terão direito a receber o dia com o aumento de 100 % sobre a retribuição normal.

4 — Para as empresas da área a norte do Mondego o dia 18 de Janeiro não será obrigatório a não ser que a empresa e os trabalhadores o acordem.

Quando não seja observado este feriado será escolhido em sua substituição, por acordo entre as partes, mais um feriado de entre os dias de terça-feira de Carnaval ou feriado municipal ou distrital.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro.

2 — No ano civil da admissão e findo o período experimental, os trabalhadores terão direito a gozar dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade do gozo de férias, receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

4 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias por inteiro, desde que não seja o ano de ingresso.

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

7 — Até 31 de Maio de cada ano, as empresas deverão afixar a relação do pessoal com a indicação

do início do período de férias de cada trabalhador, enviando cópia dessa relação ao sindicato respectivo. No caso de alteração da época de férias, por acordo das partes, para período anterior a Junho ou posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao sindicato.

8—Se a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias e o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à empresa, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e do respectivo subsídio que deixou de receber.

#### Cláusula 33.ª

##### Doença no período de férias

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

2—Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3—Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início, ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte, até ao fim do mês de Março.

4—As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

#### Cláusula 34.ª

##### Subsídio de férias

1—Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2—Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição das férias que goza.

3—Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 35.ª

##### Definição de faltas

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

2—Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos

serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 36.ª

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente, doença, ou ida ao médico devidamente comprovados;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores, comissões sindicais, grupos de trabalho profissionais;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge, de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não separado de pessoas e bens, durante cinco dias;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;
- f) Nascimento de filho, durante três dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera.

2—Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a empresa poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 37.ª

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos no n.º 1 da cláusula 36.ª, cuja justificação não seja aceite pela empresa.

#### Cláusula 38.ª

##### Consequência das faltas

1—As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f) e g) do n.º 1 da cláusula 36.ª não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2—As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

3—As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 36.ª não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas, nos termos previstos na cláusula 56.ª, n.º 2.

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

### 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 empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e antiguidade ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva por factos resultantes da relação de trabalho, enquanto não for proferida a sentença. Cessa esta garantia se a sentença for desfavorável ao trabalhador.

3 — Não se entendem por factos resultantes das relações do trabalho os que surjam entre trabalhadores, ainda que dentro da empresa, em resultado de conflitos pessoais estranhos à mesma.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador com aviso prévio.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Rescisão com justa causa do contrato colectivo de trabalho por qualquer das partes

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço ficarão abrangidos pela legislação que sobre esta matéria vier a ser aprovada na Assembleia da República.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias ou de um ano, quando, neste caso, os factos que a integram constituírem também ilícito penal.

## Cláusula 43.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

1 — A empresa pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência de processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso de primeira reincidência, até quatro dias, e na segunda reincidência até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil doze dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1, alíneas b) e seguintes, desta cláusula, e os motivos que as determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

1 — A empresa que aplicar sanção disciplinar prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula anterior deverá comunicá-la, por escrito, ao trabalhador com cópia ao Sindicato.

2 — A sanção disciplinar deverá ser fundamentada, com a indicação concreta dos comportamentos imputados ao trabalhador e as disposições legais que os proíbem e punem.

3 — O trabalhador poderá recorrer da sanção disciplinar aplicada nos termos que a lei lhe confere.

4 — O procedimento disciplinar, nos casos previstos nesta cláusula, caducará findo que seja o prazo de quinze dias a contar da data do conhecimento pela empresa dos factos ilícitos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa de Sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de camaradas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e um ano na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

#### Cláusula 46.ª

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no presente contrato;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IX

### Previdência

#### Cláusula 47.ª

##### Princípio geral

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos do respectivo regulamento.

#### Cláusula 48.ª

##### Complemento do subsídio por acidente

Sempre que de um acidente de trabalho resultar para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária por mais de trinta dias, a empresa garantirá, a partir do primeiro dia e até ao limite de cento e oitenta dias, a retribuição mensal daquele, pagando-lhe durante esse período o que faltar do que vier a receber de outras entidades responsáveis.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 49.ª

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 50.ª

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

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

#### Cláusula 51.ª

##### Direito de menores

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

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.



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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a empresa concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos termos da alínea g) da cláusula 36.<sup>a</sup>;
- b) Terão direito até três dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, num dos dois anos anteriores, e mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Seguro

Aos trabalhadores que ao serviço da empresa transportem valores monetários deverá ser efectuado um seguro para cobertura do risco de assalto e roubo das importâncias transportadas.

## CAPÍTULO XII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical de empresa.

A comissão sindical de empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores de escritório.

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à empresa a constituição da comissão sindical de empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os trabalhadores da empresa investidos em funções sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios da empresa.

5 — O dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa, com antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Funções dos representantes sindicais

A comissão sindical de empresa ou delegado sindical deverão ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores de escritório da empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

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

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de tempo, para exercício das suas funções, até cinco dias por mês.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os trabalhadores com funções sindicais ou comissões de trabalhadores de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou de oito tratando-se

de delegados que façam parte de comissões intersindicais, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

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

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

#### Cláusula 57.ª

##### Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa

Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa.

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, até ao limite de oito horas por mês, sempre que qualquer das partes o requeira. Em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a administração serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

#### Cláusula 58.ª

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a empresa e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 59.ª

##### Garantia de manutenção de regalias

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

2 — Para efeito do disposto no número anterior este contrato colectivo de trabalho considera-se mais

favorável, mas somente para efeito da cláusula 27.ª, no que diz respeito à redução a seis, do limite de diuturnidades.

#### Cláusula 60.ª

##### Comissão paritária

1 — As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

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

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

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

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de trinta dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 18 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

#### Cláusula 61.ª

##### Relações nominais e quadro de pessoal

1 — As empresas ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho, em quintuplicado, até trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, e nos anos seguintes, durante o mês de Março, um quadro do pessoal ao serviço e pelo mesmo contrato abrangido, agrupado por estabelecimentos e, dentro destes, por categorias, do qual constem, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos: nome completo, residência, número de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2 — As empresas afixarão em lugar bem visível do seu principal estabelecimento as relações que lhe fo-

ram devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas bem como as cópias nas outras dependências, dos trabalhadores que aí exerçam actividade.

3 — Quanto às restantes relações, será um exemplar destinado ao arquivo do Ministério do Trabalho, outro enviado à caixa de previdência e os dois restantes remetidos ao sindicato e à associação respectiva.

4 — Cópia dos quadros referidos no n.º 1 será enviada simultaneamente ao sindicato.

#### Cláusula 62.ª

##### Quotização sindical

1 — As empresas abrangidas por este contrato enviarão ao sindicato, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, excepto daqueles que declararem não fazer aquele desconto.

2 — No caso de o trabalhador declarar, por escrito, que não pretende continuar a descontar, a empresa deverá remeter ao sindicato respectivo fotocópia da referida declaração, juntamente com o mapa de quotização mensal.

#### Cláusula 63.ª

##### Categorias profissionais — Reclassificação

Os trabalhadores ao serviço das empresas abrangidas pelo presente contrato à data da sua entrada em vigor com categoria profissional diferente das previstas nesta convenção serão integradas do seguinte modo:

- a) Os trabalhadores que tenham a categoria de chefe de serviços passarão a ser classificados como chefes de escritório;
- b) Os trabalhadores que tenham a categoria de operador de máquinas de contabilidade serão classificados em primeiros-escriturários.

#### Cláusula 64.ª

1 — Depois de aplicados os mecanismos deste contrato, cada trabalhador auferirá um aumento salarial, correspondente a 15 % sobre a retribuição auferida em 28 de Fevereiro de 1977.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que, em função de diuturnidades ou não, venham a auferir um salário superior à remuneração mínima da categoria mais seis diuturnidades.

3 — Considera-se retribuição do trabalhador, para efeitos do disposto nesta cláusula, o salário base, diuturnidades e aumentos voluntários.

#### Cláusula 65.ª

Aos trabalhadores ao serviço das associações de vidro de embalagem e domésticos e afins é aplicável toda a matéria constante desta convenção.

#### ANEXO I

##### Definição de categorias

*Chefe de escritório.* — O trabalhador que dirige todos os serviços administrativos tendo sob as suas

ordens, em regra, dois ou mais chefes de secção, ou o trabalhador que superintende o serviço de contabilidade, nas empresas com mais de quinhentos operários e empregados ou ainda o trabalhador que dirige todos os serviços de escritório e que tenha sob as suas ordens, normalmente, um ou mais chefes de secção.

*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 dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *contrôle* de 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 de grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

*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 extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos

serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**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.

**Ajudante de guarda-livros.** — O trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados para o guarda-livros.

**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 os levantamentos.

**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 extracto 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto

de relógios de ponto ou outros dispositivos de *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

**Operador mecanográfico.** — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como intepretadoras, separadoras, reprodutoras, 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 no sua execução.

**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.

**Cobrador.** — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

**Telefonista.** — 1 — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares, manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

**Estagiário.** — É o trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para aquela função.

**Contínuo.** — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

**Paquete.** — Trabalhador com menos de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Chefe de escritório .....	14 400\$00
Contabilista .....	13 400\$00
Programador .....	12 400\$00
Chefe de secção .....	9 900\$00
Guarda-livros .....	9 900\$00
Correspondente em línguas estrangeiras .....	9 900\$00
Ajudante de guarda-livros .....	9 700\$00

Caixa .....	9 400\$00
Primeiro-escriturário .....	9 400\$00
Segundo-escriturário .....	9 200\$00
Terceiro-escriturário .....	9 000\$00
Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	9 400\$00
Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	9 200\$00
Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	9 100\$00
Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....	8 950\$00
Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	8 800\$00
Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	8 500\$00
Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	7 750\$00
Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....	7 000\$00
Dactilógrafo/a do 2. <sup>o</sup> ano .....	7 750\$00
Dactilógrafo/a do 1. <sup>o</sup> ano .....	7 000\$00
Contínuo de 1. <sup>a</sup> .....	7 750\$00
Contínuo de 2. <sup>a</sup> .....	7 600\$00
Paquete de 16/17 anos .....	4 800\$00
Paquete de 14/15 anos .....	4 200\$00

### ANEXO III

#### Quadro I

Quadro base para a classificação de escriturários

	Número de escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
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

Havendo mais de dez escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as percentagens mínimas fixadas neste quadro.

#### Quadro II

Quadro base para a classificação de operadores mecanográficos, telefonistas, cobradores e contínuos

	Número de profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
De 1. <sup>a</sup> classe .....	-	1	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2. <sup>a</sup> classe .....	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7

Porto, 24 de Maio de 1977.

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 Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

*Alberto Fernandes da Silveira Moreno.*

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins:

*António Coutinho Raposo de Magalhães.*

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal:

*Valdemar Dias Costa.*  
*Jaime Pombeiro de Sousa.*

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro (pelo facto de esta Associação ter assinado em 12 de Abril último um CCT com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira em que estão incluídos os trabalhadores de escritório e correlativos das empresas dos distritos de Lisboa e Setúbal, a assinatura do representante desta Associação aqui expressa obriga exclusivamente a aplicação deste CCT às empresas associadas nesta Associação que tenham sede no distrito de Leiria):

*José Pedro Veiga Correia.*  
*António Garcia Rolo.*

Depositado em 6 de Dezembro de 1977, a fl. 64 do livro n.º 1, com o n.º 317, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### ANEXO IV

#### Classificação profissional por níveis de qualificação

##### 1 — Quadros superiores:

Técnicos administrativos:

- 1.2 — Chefe de escritório;
- 1.2 — Contabilista.

##### 2 — Quadros médios:

Técnicos administrativos:

- 2.2 — Chefe de secção;
- 2.2 — Programador;
- 2.2 — Guarda-livros.

##### 3 — Profissionais altamente qualificados:

- 3.2 — Ajudante de guarda-livros;
- 3.2 — Correspondente em línguas estrangeiras.

##### 4 — Profissionais qualificados:

- 4.1 — Caixa;
- 4.1 — Escriturário;
- 4.1 — Operador mecanográfico.

##### 5 — Profissionais semiquualificados:

- Telefonista;
- Cobrador;
- Dactilógrafo.

##### 6 — Profissionais não qualificados:

Contínuo.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

*José Pedro Veiga Correia.*  
*António Garcia Rolo.*

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

*Alberto Fernandes da Silva Moreno.*

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins:

*António Coutinho Raposo de Magalhães.*

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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 Barbosa Mota.*

**Adesão entre o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e a Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões ao CCT entre aquela Assoc. e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca (publ. no «Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 39, de 22/Out./1977).**

A Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP —, cujos estatutos foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1977, acordam na adesão deste Sindicato ao CCT acima referido, o qual vigorará em todos os seus termos.

Porto, 17 de Outubro de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Dezembro de 1977, a fl. 64 do livro n.º 1, com o n.º 318, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-D/76.

**Adesão entre o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e as Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões ao CCT entre aquelas assoc. e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca (publ. no «Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 39, de 22/Out./1977).**

As Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Porto e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, cujos estatutos foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1977, acordam na adesão deste Sindicato ao CCT acima referido, o qual vigorará em todos os seus termos.

Lisboa, 4 de Outubro de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Dezembro de 1977, a fl. 64 do livro n.º 1, com o n.º 319, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório (em representação do Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Porto e do Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Aveiro) e pelo Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares.**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas que se integram nas categorias relativas às actividades económicas representadas pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório (em representação do

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro) e pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia do contrato

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

2 — Ressalvam-se, contudo, as cláusulas 13.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup>, que produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1977.

3 — O presente contrato colectivo de trabalho terá a duração de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor novo contrato.

4 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da sua recepção.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de ingresso na profissão

Só poderão ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral do comércio ou equivalente legal, salvo nos concelhos onde não hajam escolas técnicas ou equivalentes e as excepções a seguir referidas.

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- § 1.º .....
- § 2.º .....
- § 3.º .....
- § 4.º .....
- § 5.º .....
- § 6.º .....

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Registo de desempregados

.....

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Transferência involuntária

Sem prejuízo do que nos parágrafos seguintes se encontra estabelecido para a mudança de local de trabalho, em caso de transmissão ou fusão de estabelecimento, as posições que dos contratos de trabalho decorrem transmitem-se para a nova entidade, salvo se antes do momento de operação os contratos houverem deixado de vigorar nos termos deste contrato ou da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço do primeiro.

§ 1.º A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo.

No caso de o trabalhador não concordar com a transferência e rescindir unilateralmente o contrato de trabalho terá direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 35.<sup>a</sup>

§ 2.º Em caso de transferência do local de trabalho para outra localidade a título definitivo, a entidade patronal custeará todas e quaisquer despesas com a deslocação do trabalhador e seu agregado familiar, nomeadamente com o transporte de mobiliário, suportando ainda o aumento de custo de renda da habitação para onde for residir.

- § 3.º .....
- § 4.º .....

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias:

- a) .....
- b) .....
  - 1 — .....
  - 2 — .....
- c) .....
- d) .....
  - 1 — .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) .....
- p) *Cobrador*. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização. Escalões 1.º e 2.º;
- q) .....
- r) .....
- s) .....
- t) .....
- u) .....

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direcção e chefia

.....

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Doações mínimas

1 — É obrigatória a existência de chefe de escritório ou director de serviços nos escritórios em que haja vinte ou mais trabalhadores de qualquer das categorias do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

A existência de chefe de escritório não interfere com o número de chefes de secção previsto no n.º 3 desta cláusula.

Nos escritórios em que haja quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de divisão, de departamento ou de serviços.

2—É obrigatória a existência em cada dependência, delegação, filial ou sucursal de um chefe de departamento, divisão ou serviços por cada quinze trabalhadores das categorias de níveis inferiores ou, independentemente disso, sempre que haja mais do que um chefe de secção.

3—É obrigatória a existência em cada escritório, dependência, delegação, filial ou sucursal de um chefe de secção por cada dez trabalhadores de qualquer das categorias de nível inferior.

Nos escritórios, dependências, delegações, filiais ou sucursais com um mínimo de seis trabalhadores, um terá de ser chefe de secção.

4—As dotações mínimas previstas para as categorias de escriturário são as previstas no quadro anexo I.

5—O número total de estagiários para a profissão de escriturário não poderá ser superior ao dos terceiros-escriturários.

6—As dotações mínimas previstas para as categorias de operador de máquinas de contabilidade, telefonista, cobrador e contínuo são as fixadas no quadro anexo II.

7—Não serão aplicáveis as regras dos números anteriores quando, relativamente a cada uma delas, se verifique a existência de trabalhadores de categoria superior à que aí se prevê.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Estágio, acesso e promoções

1—Os estagiários para a profissão de escriturário, logo que completem dois anos de estágio ou 24 anos de idade, serão promovidos à categoria de terceiros-escriturários.

2—Os terceiros-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior ao fim de três anos de permanência na mesma categoria e os segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior ao fim de quatro anos de permanência na mesma categoria.

3—O estágio para as profissões de operador mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração de um ano, findo o qual ou logo que completem 24 anos de idade serão promovidos, nos termos dos escriturários, às classes de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup>

4—Os dactilógrafos, ao fim de dois anos de permanência na profissão ou logo que completem 24 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

5—Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes, logo que completem as habilitações mí-

nimas exigidas no corpo da cláusula 3.<sup>a</sup>, ingressarão obrigatoriamente numa das categorias das alíneas a) a n) da cláusula 7.<sup>a</sup>

6—Os paquetes que não estejam abrangidos pelo n.º 5 desta cláusula, logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

7—Os telefonistas de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

8—O profissional que trabalha em PPC de chão ou PPCA com cabina operadora terá a categoria de telefonista de 1.<sup>a</sup>

9—Os contínuos de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

10—Os cobradores de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na mesma categoria ou logo que atinjam 24 anos de idade.

§ único. Para efeitos das promoções previstas nesta cláusula conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato, não podendo, neste momento, avançar mais do que uma categoria.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

- 1 — .....
- § 1.º .....
- § 2.º .....
- § 3.º .....

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres

##### São deveres das entidades patronais:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- l) .....
- m) .....



- n) Conceder aos trabalhadores-estudantes uma hora diária nos dias em que estes tenham aulas, bem como o dia imediatamente anterior à prestação de exames, sem que isso implique qualquer desconto. A entidade patronal poderá exigir prova da necessidade invocada e do aproveitamento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- l) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

.....

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 %, se o trabalho for prestado entre as 8 e as 20 horas;
- b) 150 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados e de descanso semanal ou complementar.

2 — A remuneração especial a que se refere o número anterior prevê já o acréscimo legal devido pela prestação de trabalho nocturno.

3 — O trabalhador que em dia de descanso semanal trabalhar no mínimo quatro horas, seguidas ou não, terá direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

§ único. Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição normal}}{52 \times 40}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

.....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a um mês de vencimento por ocasião do Natal, o qual será pago na primeira quinzena de Dezembro.

- § 1.º .....
- § 2.º .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

O dia de descanso semanal é o domingo, considerando-se o sábado como descanso complementar.

1 — São considerados feriados obrigatórios, os dias a seguir indicados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 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;
- Feriado municipal.

2 — O feriado municipal poderá ser substituído por outro de concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3 — O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados fixados nesta cláusula, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....  
9 — .....  
10 — .....  
11 — .....  
§ único. ....

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....  
g) .....  
§ 1.º .....  
§ 2.º .....

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

§ 1.º .....  
§ 2.º .....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta de veracidade dos factos

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

.....

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar:

a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Despedimentos com justa causa

.....

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

##### Rescisão unilateral por parte do trabalhador

1 — .....  
2 — .....  
3 — .....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 35.ª

#### Cláusula 37.ª

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo de certos direitos ou regalias que já lhes venham a ser atribuídos:

1) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, podendo a entidade patronal exigir prova da veracidade da consulta;

2) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

3) Noventa dias de licença por ocasião do parto, nos termos da legislação em vigor, e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

4) Dois períodos de meia hora por dia, que se contam como de efectivo serviço, para todos os efeitos, às mães que aleitam os seus filhos;

5) Dispensa de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição correspondente;

6) O emprego a meio tempo, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição;

7) Tempo necessário para ir com os filhos às consultas, podendo a entidade patronal exigir prova de veracidade da consulta e do carácter inadiável da mesma.

#### Cláusula 38.ª

##### Princípio geral

#### Cláusula 39.ª

##### Exames médicos

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

#### Cláusula 40.ª

#### Cláusula 41.ª

##### Previdência

#### Cláusula 42.ª

##### Complemento de subsidio de doença

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 43.ª

##### Complemento da pensão por acidente e invalidez

- 1 — .....
- 2 — .....

#### Cláusula 44.ª

##### Complemento da pensão de reforma

#### Cláusula 45.ª

##### Deveres das empresas

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

#### Cláusula 46.ª

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) .....
- b) .....

#### Cláusula 47.ª

##### Sanções disciplinares

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

#### Cláusula 48.ª

##### Sanções abusivas

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

# Cláusula 49.ª

## Consequências da aplicação de sanções abusivas

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

# Cláusula 50.ª

## Violação do disposto neste Instrumento

## ANEXO I

### QUADRO I

Quadro base para as dotações mínimas das categorias previstas no n.º 4 da cláusula 9.ª

	Número de escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
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

## ANEXO II

### QUADRO II

Quadro base para as dotações mínimas das categorias previstas no n.º 6 da cláusula 9.ª

	Número de profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
De 1.ª classe .....	—	1	1	1	2	2	2	2	2	3
De 2.ª classe .....	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7

## ANEXO III

### Livre exercício do direito sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei.

2 — A entidade patronal 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 os solicite nos termos da lei.

### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa, em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal de acordo com os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do Sindicato respectivo.

3 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das duas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

5 — Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical da empresa.

6 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

7 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar por motivo necessário e inadiável, quando no desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

8 — Os trabalhadores que pretendem exercer o direito previsto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

## ANEXO IV

Categorias profissionais	Retribuições
Chefe de escritório .....	16 100\$00
Director de serviços .....	
Chefe de departamento .....	15 550\$00
Chefe de divisão .....	
Chefe de serviços .....	
Tesoureiro .....	
Técnico de contas .....	
Contabilista .....	14 950\$00
Chefe de secção .....	
Guarda-livros .....	13 800\$00
Programador .....	
Correspondente em línguas estrangeiras .....	12 650\$00
Primeiro-escriturário .....	
Caixa .....	
Ajudante de guarda-livros .....	
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
Operador mecanográfico de 1.ª .....	
Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .....	
Perfurador-verificador de 1.ª .....	

Categorias profissionais	Retribuições
Segundo-escriturário ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa .... Operador mecanográfico de 2.ª ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª ..... Perfurador-verificador de 2.ª ..... Cobrador de 1.ª ..... Telefonista de 1.ª .....	11 950\$00
Terceiro-escriturário ..... Telefonista de 2.ª ..... Cobrador de 2.ª ..... Contínuo de 1.ª .....	11 250\$00
Estagiário para profissões de escriturário, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador ..... Dactilógrafo, contínuo de 2.ª, porteiro e guarda .....	9 200\$00
Servente de limpeza .....	7 500\$00
Paquetes: 17/16 anos ..... 15/14 anos .....	6 050\$00 4 600\$00

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Celebrado em 21 de Outubro de 1977, conforme terceira e última acta das negociações.

## ANEXO V

### CCT — Moagem e afins (horizontal)

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

1.2 — Chefe de escritório e director de serviços — quadros superiores.

1.2 — Chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de serviços, contabilista — quadros superiores ou quadros médios, de acordo com o serviço chefiado e a responsabilidade inerente.

2.2 — Tesoureiro — quadro médio.

2.2/3.2 — Chefe de secção, guarda-livros, programador — quadros médios ou profissionais altamente qualificados, de acordo com a secção chefiada e a responsabilidade inerente.

3.2 — Correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras — profissionais altamente qualificados.

4.1 — Escriturário, caixa, ajudante de guarda-livros, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e esteno-dactilógrafa em língua portuguesa — profissionais qualificados.

5 — Cobrador, dactilógrafo e telefonista — profissionais qualificados ou profissionais semiquualificados.

6 — Contínuo, porteiro, guarda e servente de limpeza — profissionais não qualificados.

a) Técnico de contas — trata-se de um grau de responsabilidade que por vezes a lei exige perante a Direcção-Geral dos Contribuições e Impostos.

b) Pacote — não constitui diferenciação a nível de conceito de profissão a idade do trabalhador, mas tão-somente as tarefas desempenhadas, e essas são as mesmas de contínuo.

c) Estagiário — é uma denominação que engloba profissionais ainda em formação e, portanto, não é possível de integração.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Dezembro de 1977, a fl. 65 do livro n.º 1, com o n.º 320, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCT para a actividade seguradora — Decisão arbitral e acta

Em 21 de Março de 1977, os Sindicatos dos Trabalhadores de Seguros do Sul e do Norte apresentaram ao Instituto Nacional de Seguros, Companhia de Seguros Garantia, Companhia de Seguros O Trabalho, Companhia de Seguros A Social, as Mútuas de Se-

guros e a Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros (Aprose), uma proposta de revisão do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 30, suplemento, de 15 de Agosto de 1975.

Pelas partes representativas das entidades patronais foi apresentada a respectiva contraproposta dentro do prazo legal.

Iniciadas as negociações, decorreram com toda a normalidade, tendo sido acordadas em negociação directa todas as cláusulas excepto as 3.ª, n.º 1, respeitante à entrada em vigor do contrato, 81.ª, n.º 3, versando a matéria de contribuição para obras sociais do sindicato, e 94.ª, n.º 1, sobre o regime transitório de promoções.

Por acordo das partes foi decidido que a matéria constante daquelas cláusulas seria decidida por arbitragem.

Por parte do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte foi nomeado árbitro o Sr. Dr. José Afonso, advogado na cidade do Porto; por parte do Instituto Nacional de Seguros e restantes entidades seguradoras interessadas na convenção foi nomeado o Sr. Dr. Manuel Barata, advogado em Lisboa; por sua vez, os dois árbitros designados pelas partes escolheram para árbitro presidente o Sr. Dr. David Teotónio, advogado em Lisboa.

A comissão constituída pelos acima referidos reuniu no dia 12 de Agosto de 1977, no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 16, em Lisboa, a fim de decidir sobre os pontos controversos.

Começando pela análise das matérias em apreço, a comissão acorda no seguinte:

#### 1 — Retroactividade (classe 3.ª, n.º 1, e classe 94.ª, n.º 1)

Levanta-se nestas cláusulas o problema da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, em virtude de os sindicatos pretenderem a eficácia retroactiva de todo o contrato a 1 de Janeiro de 1977. Certo é que se trata da revisão do CCT de 1975. Este contrato estabelecia retroactividade a 1 de Janeiro de 1975, relativamente a «todas as cláusulas que directa ou indirectamente tenham implicações salariais».

Para a composição do litígio interessaria determinar o termo da vigência da convenção anterior. Surgiram diferentes interpretações que, entretanto, foram superadas pelos elementos da comissão, atendendo nomeadamente às seguintes razões:

- a) No clausulado resultante da negociação directa foi acordada a retroactividade da tabela salarial a 1 de Janeiro de 1977;
- b) Posteriormente à decisão do recurso à arbitragem, o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul acordou com o Instituto Nacional de Seguros e restantes entidades seguradoras a redacção final a dar ao n.º 1 da cláusula 3.ª, na qual estabelecem retroactividade também a 1 de Janeiro de 1977 relativamente às cláusulas 8.ª, n.º 1, 9.ª, n.º 2, 43.ª, 94.ª e 11.ª, n.º 3, do anexo respeitante a trabalhadores paramédicos, e relativamente à cláusula 44.ª, n.º 3 e 4, retroactividade a 21 de Janeiro de 1977.

Assim, mais que razões de estrita legalidade, orientaram a comissão razões de equidade, orientada no sentido de se aproveitar ao máximo a vontade das partes em litígio.

#### 2 — Cláusula 81.ª, n.º 3 (contribuições para obras sociais)

Consistia o litígio do n.º 3 desta cláusula no facto de os sindicatos pretenderem uma contribuição das empresas seguradoras pelo montante de 1 % do total da folha salarial mensal, destinada a obras sociais dos sindicatos, havendo tido esta pretensão oposição das entidades seguradoras.

Entretanto, e posteriormente também à remessa do assunto para arbitragem, o Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul acordou com as entidades seguradoras em eliminar da convenção esta matéria.

Sabe-se que a razão fundamental do n.º 3 da referida cláusula seria a obtenção de fundos para garantir a subsistência de um infantário localizado no Porto.

Este infantário iniciou a sua actividade em 1975, tendo albergado de então para cá uma média de 150 crianças, sucedendo que o número de trabalhadores abrangido pelo Sindicato de Seguros do Norte ronda os 3500, distribuídos pelos distritos a norte do rio Mondego.

A comissão, ponderando devidamente os diversos aspectos da questão, entende:

- a) Que as obras sociais, não só dos sindicatos mas também de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, são de louvar e de proteger;
- b) Que nos termos da Constituição Portuguesa pertence ao Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social de acordo com as associações sindicais;
- c) Que a contribuição de associações patronais para obras sociais de sindicatos pode ser considerada como ingerência indirecta na actividade destes;
- d) Que o benefício pretendido aproveitaria a um número muito reduzido de trabalhadores.

Nos termos expostos, a comissão decidiu relativamente à matéria em litígio:

#### Cláusula 3.ª

(Vigência e revisão do clausulado e tabela de vencimentos)

1 — a) O presente contrato entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, e vigorará por um período mínimo de dezoito meses, considerando-se automática e sucessivamente prorrogado por iguais períodos se qualquer das partes o não denunciar, por escrito, à outra parte, com a antecedência mínima de trinta dias do termo de cada período.

b) Exceptuam-se do regime da alínea anterior as cláusulas 8.ª, n.º 1, 9.ª, n.º 2, 39.ª, n.º 2, 43.ª e 94.ª deste contrato e 11.ª, n.º 3, do anexo respeitante aos trabalhadores paramédicos, que produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

c) Exceptuam-se também os valores fixados nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 44.ª, que são devidos a partir de 21 de Janeiro de 1977.

Cláusula 81.ª

(Contribuições)

3 — (Suprimido.)

Cláusula 94.ª

(Regime transitório de promoções)

1 — As promoções obrigatórias previstas na cláusula 20.ª do presente contrato, bem como as promoções a que a presente cláusula se refere, vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 1977, observados que sejam os condicionalismos previstos numa e noutra em relação às respectivas categorias profissionais.

Lisboa, 12 de Agosto de 1977.

O Arbitro Presidente:

*David Teófilo.*

O Arbitro Representante do INS e Outras Entidades Seguradoras:

*Manuel Barata.*

O Arbitro Representante do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte:

*José Afonso.*

Depositado em 12 de Dezembro de 1977, a fl. 65 do livro n.º 1, com o n.º 321, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acta

Aos 19 dias do mês de Outubro de 1977 reuniram-se em Lisboa, nas instalações do Instituto Nacional de Seguros, no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 16, as seguintes entidades:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos e Aníbal Neves Ribeiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por Francisco José Lousada e Fernando Manuel Leite Alves;

O Instituto Nacional de Seguros, as Companhias de Seguros Garantia, O Trabalho e A Social, as Mútuas de Seguros e a Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros (Aprose), representados por Rui Octávio Matos de Carvalho e Henrique Rogério Rente de Brito;

As companhias de seguros mistas e estrangeiras, representadas por Claude Guérinon.

1 — Esta reunião teve como objectivo tornar extensiva à área do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul a decisão da comissão arbitral relativamente à área abrangida pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, no que respeita aos pontos do recém acordado CCT, sujeitos a arbitragem, nos termos da cláusula 108.ª do mesmo contrato.

2 — Assim, as partes declararam aceitar tal alargamento, e, simultaneamente, consideram sem efeito, por entenderem ultrapassado, o acordo com o Sindicato do Sul, constante da acta de 4 de Agosto de 1977.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte:

*Justino da Cruz dos Santos.*  
*Aníbal Neves Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul:

*Francisco José Lousada.*  
*Fernando Manuel Leite Alves.*

Pelo Instituto Nacional de Seguros, as Companhias de Seguros Garantia, O Trabalho e A Social, as Mútuas de Seguros e a Associação Portuguesa dos Produtores de Seguros (Aprose):

*Rui Octávio Matos de Carvalho.*  
*Henrique Rogério Rente de Brito.*

Pelas Companhias de Seguros Mistas e Estrangeiras:

*Claude Guérinon.*

Aprovado em 12 de Dezembro de 1977, a fl. 65 do livro n.º 1, com o n.º 322, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE BRAGA (USB)

##### ESTATUTOS

##### CAPÍTULO I

###### Denominação, âmbito e sede

###### ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exerçam a sua actividade no distrito de Braga.

###### ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Braga.

##### CAPÍTULO II

###### Princípios fundamentais e objectivos

###### ARTIGO 3.º

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

###### ARTIGO 4.º

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

###### ARTIGO 5.º

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

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

###### ARTIGO 6.º

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

###### ARTIGO 7.º

A União tem como finalidade última a construção de uma sociedade socialista. Por isso combate o princípio corporativo-

-fascista, que nega a luta de classes, e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

###### ARTIGO 8.º

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

###### ARTIGO 9.º

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

###### ARTIGO 10.º

A União tem por objectivos, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível distrital;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e pela construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do *contrôle* operário a nível distrital;
- g) Promover o acesso à cultura de todos os trabalhadores.

##### CAPÍTULO III

###### Associados

###### ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União todos os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Braga e cujos princípios e objectivos não contrariem os definidos nos presentes estatutos.

###### ARTIGO 12.º

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

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;



- c) Declaração do número de trabalhadores que exerçam a sua actividade no distrito;
- d) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovado.

#### ARTIGO 13.º

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

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

#### ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

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

#### ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

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

#### ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

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

#### ARTIGO 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em

que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos da União

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado;
- c) Conselho geral.

##### SECÇÃO II

##### Plenário

#### ARTIGO 19.º

1—O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2—Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho e tenham de fazer despesas relacionadas com o desempenho dessas funções têm direito ao reembolso pela União das despesas correspondentes.

#### ARTIGO 20.º

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

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

#### ARTIGO 21.º

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

2—No caso de o sindicato filiado não ter instituído, na área de actividade da União, nenhum sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

3—O número máximo de delegados por sindicato será correspondente ao número de votos a que tenha direito.

#### ARTIGO 22.º

1—Participam no plenário, embora sem direito a voto, as uniões locais.

2—A representação de cada união local caberá ao secretariado respectivo.

#### ARTIGO 23.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do Congresso da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a admissão de associados que tenham sido expulsos;

- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

#### ARTIGO 24.º

1 — O plenário reúne-se ordinariamente:

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

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entenda necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 25.º

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

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

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### ARTIGO 26.º

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

#### ARTIGO 27.º

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

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

3 — O número máximo de votos atribuídos a cada sindicato é determinado da forma seguinte:

- a) Sindicatos com menos de 1000 trabalhadores sindicalizados — 1 voto;
- b) Sindicatos de 1001 a 5000 trabalhadores sindicalizados — 2 votos;
- c) Sindicatos de 5001 a 10 000 trabalhadores sindicalizados — 3 votos;
- d) Sindicatos de 10 001 a 20 000 trabalhadores sindicalizados — 4 votos;
- e) Sindicatos com mais de 20 000 trabalhadores sindicalizados — o número de votos resultantes da fórmula:  

$$4 + \frac{n - 20\,000}{10\,000}$$
representando  $n$  o número de trabalhadores.

4 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

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

#### ARTIGO 28.º

De cada reunião do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os sindicatos.

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### ARTIGO 29.º

O secretariado é composto por nove membros efectivos e seis suplentes, eleitos pelo plenário.

#### ARTIGO 30.º

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

#### ARTIGO 31.º

Compete ao secretariado, como órgão executivo, a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, tendo em consideração as condições específicas do distrito.

#### ARTIGO 32.º

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

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

#### ARTIGO 33.º

1 — O secretariado reúne, pelo menos, quinzenalmente, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

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

3 — Os membros suplentes do secretariado podem participar nas reuniões, embora sem direito a voto.

#### ARTIGO 34.º

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

2 — Se o secretariado vier a ser reduzido a menos de 50 % dos seus membros, os membros em exercício deverão promover a realização de eleições no prazo de trinta dias.

### SECÇÃO IV

#### Conselho geral

#### ARTIGO 35.º

1 — O conselho geral é constituído pelo secretariado de cada uma das uniões locais que exerçam a sua actividade na área da União e, onde não existam uniões locais, por um representante a eleger em cada conselho pelos sindicatos, secções ou delegações que exerçam a sua actividade nesse conselho.

2 — O conselho geral será presidido pelo secretariado da união distrital.

#### ARTIGO 36.º

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da União, apresentados pelo secretariado;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado, a aplicação das deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

#### ARTIGO 37.º

O conselho geral reúne-se obrigatoriamente uma vez por ano para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo anterior e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de qualquer dos seus membros.

#### ARTIGO 38.º

1 — A convocação do conselho geral é feita pelo secretariado com a antecedência mínima de oito dias por meio de carta registada ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória.

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

#### ARTIGO 39.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros, cabendo a cada uma das uniões locais ou, caso não existam, ao representante sindical concessão um voto.

### CAPÍTULO V

#### Fundos

#### ARTIGO 40.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### ARTIGO 41.º

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas no respectivo plenário, devendo, para o efeito, a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte donde conste o montante previsto da comparticipação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

#### ARTIGO 42.º

1 — Cada sindicato filiado na União que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização de 6 % da sua receita mensal proveniente das quotizações do distrito.

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

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

#### ARTIGO 43.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores nesses filiados na área da sua actividade.

#### ARTIGO 44.º

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

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### ARTIGO 45.º

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão.

#### ARTIGO 46.º

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram os presentes estatutos.

#### ARTIGO 47.º

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

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

#### ARTIGO 48.º

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

#### ARTIGO 49.º

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

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem o parecer do conselho geral.

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

### CAPÍTULO VII

#### Alteração aos estatutos

#### ARTIGO 50.º

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

#### ARTIGO 51.º

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

### CAPÍTULO VIII

#### Eleições

#### ARTIGO 52.º

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

#### ARTIGO 53.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios-convocatórias afixados na sede da União e publicados, pelo menos, num dos jornais mais lidos do distrito com a antecedência mínima de vinte dias.

#### ARTIGO 54.º

A eleição do secretariado é por voto directo e secreto.

#### ARTIGO 55.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

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

2 — As listas serão constituídas por trabalhadores inscritos nos sindicatos da área da União e que exerçam a sua actividade na mesma área, com o acordo da respectiva direcção, apresentado por escrito no acto de candidatura.

#### ARTIGO 56.º

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

#### ARTIGO 57.º

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

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que estão filiados);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista;
- d) Documento de concordância do respectivo sindicato.

#### ARTIGO 58.º

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

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

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

#### ARTIGO 59.º

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

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

#### ARTIGO 60.º

Compete à comissão eleitoral:

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

#### ARTIGO 61.º

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

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

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

#### ARTIGO 62.º

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

#### ARTIGO 63.º

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

#### ARTIGO 64.º

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

#### ARTIGO 65.º

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

#### ARTIGO 66.º

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

#### ARTIGO 67.º

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

#### ARTIGO 68.º

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de votos quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem, nos termos do artigo 27.º, n.º 3, destes estatutos.

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

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### ARTIGO 69.º

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

#### ARTIGO 70.º

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

#### ARTIGO 71.º

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

#### ARTIGO 72.º

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

#### ARTIGO 73.º

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

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 74.º

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

#### ARTIGO 75.º

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

#### ARTIGO 76.º

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

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

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## CONSTITUIÇÃO

### ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

#### ESTATUTOS

##### CAPÍTULO I

##### Organização e fins

###### ARTIGO 1.º

Nos termos da legislação em vigor, o Grémio do Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo, resultante da alteração estatutária da antiga Associação Comercial de Angra do Heroísmo, transforma-se em Associação Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo.

###### ARTIGO 2.º

1 — A Associação não tem fins lucrativos, sendo o seu objecto a representação, defesa e promoção das empresas suas associadas.

2 — A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da Associação:

- a) Representar os associados e defender os seus legítimos direitos e interesses;
- b) Estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros;
- c) Colaborar com os poderes públicos no prosseguimento de uma adequada política económica regional, sectorial e nacional;
- d) Assegurar as vias e formas de diálogo com as associações sindicais, em ordem à obtenção de um permanente clima de livre discussão entre os sujeitos das relações sociais sobre os problemas comuns;
- e) Estudar, negociar e estabelecer convenções colectivas de trabalho em representação dos associados;
- f) Propor, promover ou executar estudos de pesquisa económica e técnica de interesse para os seus sectores e para a região;
- g) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados, próprios da actividade e da região em que se integram.

###### ARTIGO 3.º

1 — A Associação abrange a área das Ilhas Terceira, Graciosa e S. Jorge e tem a sua sede em Angra do Heroísmo.

2 — A Associação pode estabelecer:

Dentro da sua área, delegações, bem como secções especializadas por ramos ou sub-ramos de actividade, inclusivamente de âmbito territorial mais restrito;

Fora da sua área, delegações em qualquer ponto do território nacional.

###### ARTIGO 4.º

A duração da Associação é por tempo indeterminado.

#### CAPÍTULO II

##### Da admissão de sócios, seus direitos e deveres

###### ARTIGO 5.º

1 — Podem ser membros da Associação todas as pessoas, singulares ou colectivas, que exerçam actividades comerciais ou industriais na área definida no artigo 3.º

2 — Os actuais sócios do Grémio do Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo têm o direito de ser, assim o desejando, membros da Associação.

3 — A admissão dos sócios previstos no n.º 1 compete à direcção, com recurso para a assembleia geral por parte dos não admitidos ou de qualquer sócio que discorde da admissão.

4 — As sociedades serão representadas na Associação através de um membro das suas direcções ou gerências.

###### ARTIGO 6.º

##### São direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da Associação, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Beneficiar do apoio e assistência da Associação e das iniciativas tomadas no seu âmbito;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Colher, através da direcção, informações respeitantes ao funcionamento da Associação;
- e) Utilizar todos os serviços da Associação e usufruir todos os usuais benefícios e regalias decorrentes da sua existência;
- f) Recorrer para a assembleia geral das deliberações da direcção.

###### ARTIGO 7.º

##### São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Pagar as quotas e jóias fixadas para a inscrição em cada sector em assembleia geral;
- c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos;
- d) Comparecer às assembleias gerais e sectoriais e a reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar efectiva colaboração a todas as iniciativas tendentes a uma correcta realização das finalidades estatutárias;
- f) Em geral, contribuir para o bom funcionamento da Associação, de acordo com as características e potencialidades das suas empresas.

## ARTIGO 8.º

1 — Perdem a qualidade de associados por decisão unilateral própria os que assim o desejarem e o comunicarem à Associação por carta registada.

2 — Perdem a qualidade de associados por deliberação da direcção — com audiência prévia dos interessados — os que:

- a) Praticarem actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio;
- b) Deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nos presentes estatutos;
- c) Tendo em dívida mais de seis meses de quotas, não pagarem a respectiva quantia no prazo que a direcção lhes fixar.

3 — Do deliberado pela direcção nos termos do n.º 2 cabe recurso para a assembleia geral, com efeito suspensivo, a interpor pelo sócio directamente afectado ou por qualquer outro.

4 — A deliberação tomada nos termos da alínea a) só pode, todavia, ser confirmada, em recurso, por uma maioria de dois terços do número de associados presentes à assembleia geral no exercício dos seus direitos sociais.

5 — Os associados retirados ou excluídos perdem todo e qualquer direito ao património social, ficando, além disso, obrigados ao pagamento das quotas respeitantes a todo o período que vá até ao mês da retirada ou da exclusão, inclusive.

## ARTIGO 9.º

1 — Os associados são inscritos por sectores — um comercial e outro industrial.

2 — No caso de a sua actividade ser conforme, cada associado tem direito a inscrever-se em ambos os sectores.

3 — Cada sector estará representado ao nível da assembleia geral e da direcção.

## CAPÍTULO III

### Da constituição dos órgãos sociais

## ARTIGO 10.º

Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## ARTIGO 11.º

1 — Somente podem exercer cargos sociais os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos.

2 — As pessoas colectivas eleitas para o exercício de cargos nos órgãos sociais indicarão um seu representante para o efeito.

3 — Os representantes designados pelas pessoas colectivas serão substituídos, por nova indicação destas, em caso de impedimento comprovado.

4 — No caso de impedimento definitivo de pessoa singular, proceder-se-á a eleição de um seu substituto, o qual exercerá o respectivo cargo até final do mandato em curso.

## ARTIGO 12.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os sócios, por períodos trienais, não podendo exercer mais de dois mandatos sucessivos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e, excepto quanto aos presidentes, terá lugar por sectores.

3 — Findo o respectivo exercício, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no desempenho dos seus cargos até realização de novo acto eleitoral, seguido da respectiva posse.

4 — O desempenho de funções em órgãos sociais pode ser remunerado em termos a estabelecer pela assembleia geral.

## ARTIGO 13.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

## CAPÍTULO IV

### Assembleia geral

## ARTIGO 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo a respectiva mesa composta por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2 — Para deliberar sobre matérias de interesse restrito ao respectivo sector, poderão funcionar assembleias sectoriais, uma para o comércio e outra para a indústria.

3 — As assembleias sectoriais serão presididas e secretariadas, respectivamente, por um dos vice-presidentes e secretários da assembleia geral que tenham sido inicialmente propostos pelo respectivo sector.

## ARTIGO 15.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a aprovação do relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais, desde logo elegendo uma comissão directiva com a incumbência de, até nova eleição, gerir os interesses da Associação;
- d) Deliberar sobre alterações estatutárias e sobre a dissolução da Associação;
- e) Autorizar que pela Associação sejam demandados judicialmente os titulares de cargos associativos por factos praticados no exercício das respectivas funções;
- f) Conhecer, em recurso, de matérias sobre as quais a direcção haja decidido;
- g) Fixar as quotas e quaisquer outras contribuições sociais;
- h) Arbitrar, se as circunstâncias o impuserem, qualquer eventual conflito surgido entre os sectores da Associação;
- i) Deliberar sobre qualquer outro assunto que lhe seja submetido.

2 — Compete especialmente a cada uma das assembleias sectoriais:

- a) Ratificar convenções colectivas de trabalho negociadas, em nome da Associação, para sectores do comércio ou da indústria;
- b) Definir as linhas gerais de actuação no âmbito associativo do sector que representar;
- c) Dar parecer, se lhe for solicitado, sobre alterações estatutárias;
- d) Deliberar sobre matérias que, por restritas ao sector que representar, não justifiquem reunião da assembleia geral;
- e) Escolher, aquando da eleição dos corpos gerentes:

Para a assembleia geral, um vice-presidente e um secretário;

Para a direcção, um vice-presidente e dois vogais;

Para o conselho fiscal, um vogal.

## ARTIGO 16.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o respectivo parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e para proceder, quando for caso disso, à eleição a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo anterior.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que o presidente da mesa a convoque, por iniciativa própria ou a solicitação da direcção, do conselho fiscal, de cada uma das assembleias sectoriais e ainda da entidade recorrente, aqui só para os fins da alínea f) do n.º 1 do artigo 15.º

3 — As assembleias gerais sectoriais reunir-se-ão, sempre extraordinariamente, por iniciativa do seu presidente ou dos associados do respectivo sector, no gozo dos seus direitos sociais e representando no mínimo um décimo dos inscritos no mesmo.

## ARTIGO 17.º

1 — No funcionamento da assembleia geral observar-se-ão as seguintes regras:

- a) A convocação deverá ser feita por aviso postal, dirigido a cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local de reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos;
- b) Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento;
- c) A assembleia geral somente poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados;
- d) Não se verificando o condicionalismo previsto na regra anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira;
- e) As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes, ressalvadas as excepções decorrentes de normas legais imperativas e destes estatutos;
- f) A cada associado caberá um voto por cada uma das secções em que se achar inscrito.

2 — Os associados que sejam sociedades far-se-ão representar por um membro dos seus corpos gerentes.

3 — Tanto o representante das sociedades como um associado singular pode mandar qualquer outro associado para que o represente em assembleia geral.

4 — Tanto a representação das sociedades como a dos participantes da assembleia comprovar-se-á por carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia.

5 — As assembleias sectoriais aplicar-se-ão as regras definidas nos números anteriores, salvo quanto a votos, que serão de um por cada associado.

## CAPÍTULO V

### Da direcção

#### ARTIGO 18.º

1 — A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes e quatro vogais; estes últimos escolherão entre si o secretário e o tesoureiro.

2 — A representatividade dos dois sectores, comercial e industrial, assegurar-se-á, ao nível da direcção, de maneira a caber a entidades comerciais um dos lugares de vice-presidente e dois de vogal, outro tanto sucedendo quanto a entidades industriais.

#### ARTIGO 19.º

São atribuições da direcção:

- a) Representar e gerir a Associação;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Dar cumprimento às disposições legais e estatutárias e às deliberações da assembleia geral e das assembleias sectoriais;
- d) Submeter ao parecer do conselho fiscal e apresentar à assembleia geral, em cada ano, o relatório e contas da gerência do ano anterior;
- e) Submeter à apreciação da assembleia geral e das assembleias sectoriais as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Em geral, praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação.

#### ARTIGO 20.º

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo presidente e funciona validamente estando presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos, sem prejuízo do disposto na parte final do artigo 13.º

## ARTIGO 21.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente.

2 — Em actos de mero expediente é bastante a intervenção de um membro da direcção.

## ARTIGO 22.º

1 — Para o estudo e eventual resolução de assuntos específicos dos sectores comercial ou industrial e, dentro de cada um deles, de subsectores que o justifiquem, a direcção poderá criar grupos de trabalho e comissões especiais.

2 — Os grupos de trabalho serão mandatados para fins de estudo e proposta de soluções.

3 — As comissões especiais serão mandatadas para, em nome da direcção, conduzirem negociações, participarem nelas ou resolverem problemas concretos que demandem acção directa.

4 — Os grupos de trabalho e as comissões especiais actuam em nome da direcção e sob a responsabilidade dela, que com eles responde solidariamente perante a assembleia geral e as assembleias sectoriais.

## CAPÍTULO VI

### Do conselho fiscal

#### ARTIGO 23.º

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

#### ARTIGO 24.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e fiscalizar os actos da direcção e os serviços;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Propor as iniciativas que entenda de interesse para a Associação, submetendo-as à direcção ou à assembleia geral.

#### ARTIGO 25.º

Em execução do artigo 3.º, n.º 2, a direcção poderá criar delegações nas áreas territoriais em que elas se mostrem convenientes.

## CAPÍTULO VII

### Da dissolução

#### ARTIGO 26.º

A Associação extingue-se nos termos das disposições legais aplicáveis.

#### ARTIGO 27.º

A assembleia que deliberar ou verificar a extinção da Associação determinará o destino a dar ao património e designará a comissão liquidatária.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições gerais

#### ARTIGO 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

Angra do Heroísmo, 1 de Agosto de 1975.

(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 COMERCIAL DE LEIRIA

O artigo 5.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam na área referida no artigo 2.º a actividade comercial a retalho ou outra que venha a ser admitida em assembleia geral, desde que não exerçam qualquer actividade por conta de outrem, quer dentro quer fora do espaço abrangido por esta Associação.

No artigo 5.º dos estatutos desta Associação é introduzido um § único com a seguinte redacção:

Ficam excluídos da limitação imposta no corpo deste artigo os comerciantes actualmente sócios desta Associação, os quais não poderão, no entanto, exercer nela qualquer função directiva.

O n.º 1 do artigo 10.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

O n.º 4 do artigo 10.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos, em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, nomeando uma comissão de, pelo menos, cinco membros para gerir até à realização de novas eleições.

O n.º 1 do artigo 11.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

A eleição será por escrutínio secreto e em listas separadas ou em conjunto para a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

A alínea a) do artigo 13.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal.

A alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

No mês de Janeiro, uma vez de dois em dois anos, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal.

O n.º 2 do artigo 17.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Extraordinariamente a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria

da direcção ou do conselho fiscal ou, ainda, a requerimento de mais de 10 % dos sócios.

O n.º 6 do artigo 17.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se a totalidade dos sócios estiver presente e aprovar qualquer proposta de aditamento.

O n.º 5 do artigo 18.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Em tal caso, a vaga aberta pela destituição será preenchida por um associado escolhido pela direcção, obtido o parecer favorável do conselho fiscal.

A alínea f) do artigo 19.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação.

O n.º 1 do artigo 39.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 20 % do número total dos associados.

O n.º 1 do artigo 40.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

A Associação poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número dos associados e mediante convocação nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

O artigo 41.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral da direcção e do conselho fiscal, salvo se houver disposições legais que esclareçam essas dúvidas e se apliquem aos casos omissos.

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