

Boletim do Trabalho e Emprego

3

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

1.ª SÉRIE

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 3	p. 177-224	22-JAN-1979
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

- Redução da duração de trabalho semanal do CCT para a ind. de tomate 178

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCTV para a ind. de construção civil e obras públicas 178
- Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros 179
- Aviso para PE da revisão das tabelas salariais do CCT para a ind. vidreira do dist. de Aveiro 179

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Vidro (Região de Barcelos) 179
- CCTV entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros 193
- CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outros e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro 212
- ACT entre a Assoc. do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha e o Sind. Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte — Acta — Rectificação 214
- CCT entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio e dos Torrefactores e o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Dist. de Lisboa — Rectificação 214
- CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares — Acta e adenda 214

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

- Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Dist. de Setúbal 216

Associações patronais — Estatutos:

Constituição:

- Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo 220

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Redução da duração de trabalho semanal do CCT para a ind. de tomate

O contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria de tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1978, fixa o período normal de trabalho de quarenta e quatro horas por semana (cláusula 21.ª), o que representa uma diminuição relativamente ao que até então vigorava.

Atendendo, por um lado, a que a redução agora prevista não é de modo nenhum sensível;

Atendendo, por outro lado, a que a mesma redução não afecta a produção e não se apresenta incompatível com o desenvolvimento económico da actividade;

Atendendo, por último, a que a redução permite igualizar as condições de trabalho, visto que é esse o período já praticado em várias empresas do sector:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração do trabalho prevista na cláusula 21.ª do CCTV acima referido.

Ministério do Trabalho, 9 de Janeiro de 1979. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCTV para a ind. de construção civil e obras públicas

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCTV para a indústria de construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do mesmo diploma legal, tornará extensivas as disposições constantes da referida convenção colectiva a todas as entidades patronais não inscritas nas associações outorgantes que exerçam idêntica actividade no território do continente, bem como aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas, não inscritos nas associações sindicais subscritoras da convenção, ao serviço de entidades patronais do sector, quer estas se encontrem ou não filiadas na referida associação patronal.

**Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade
de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outrose a Feder. Regional dos SÍnd. dos Empregados**

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de eventual portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, nesta data publicada, de modo a abranger as empresas que,

não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a actividade naquela regulada e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas, bem como a estes profissionais e ainda aos trabalhadores das categorias previstas não inscritos nas associações sindicais outorgantes ao serviço de empresas inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE da revisão das tabelas salariais do CCT para a ind. vidreira do dist. de Aveiro

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para efeitos do seu n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da revisão das tabelas salariais do CCT para a indústria vidreira do distrito de Aveiro, revisão essa que nesta data se publica.

Com a emissão desta portaria pretende-se estender a regulamentação constante da citada revisão a todas

as empresas não filiadas na associação outorgante, mas em condições de o serem, que exerçam a sua actividade no distrito de Aveiro e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias nela previstas, filiados ou não no sindicato outorgante, e ainda aos trabalhadores destas mesmas categorias ao serviço das empresas já abrangidas pela convenção mas não filiados naquele mesmo sindicato.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Industrial do Minho
e a Feder. Nacional dos SÍnd. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Vidro
(Região de Barcelos)**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região de Barcelos se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e loiça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho e representados pela Federação signatária.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — A vigência do presente contrato colectivo de trabalho regular-se-á pelo que na lei se dispuser.

2 — Exceptuam-se as tabelas salariais, que produzirão efeitos desde Outubro de 1978.

Cláusula 3.ª

(Denúncia e revisão do contrato)

1 — A denúncia do contrato terá de ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — A denúncia do contrato pode ser feita pela Federação signatária ou pela Associação Industrial do Minho.

3 — A denúncia terá de ser feita por escrito em carta registada com aviso de recepção dirigida à outra parte e deverá ser acompanhada da proposta de alterações a efectuar.

4 — A resposta à proposta terá de ser feita no prazo de trinta dias após a recepção desta, considerando-se aceitação tácita da proposta de revisão a falta de contra-proposta no decurso do mesmo prazo.

5 — Na falta de resposta até quarenta e oito horas antes do fim do prazo, a parte proponente deverá contactar a outra no sentido de apurar da existência ou não de contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Definição de categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados de harmonia com as suas funções numa das categorias profissionais estabelecidas em anexo.

2 — Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão obrigatoriamente reclassificados nos termos do disposto do n.º 1 desta cláusula, no prazo de sessenta dias.

3 — Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista nesta convenção, nos trinta dias subsequentes.

4 — O trabalhador poderá executar, temporariamente, trabalhos diferentes daqueles para que está classificado, quando na empresa não haja trabalho correspondente à sua categoria, desde que tal se verifique no âmbito da empresa.

Cláusula 5.ª

(Atribuição de categorias)

1 — A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

3 — As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhes corresponderem pela comissão paritária, prevista neste contrato.

4 — As definições das categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento dos organismos abrangidos.

Cláusula 6.ª

(Condições de admissão)

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

2 — No preenchimento dos lugares vagos nas empresas os trabalhadores que já aí prestam serviço, desde que possuam as competentes habilitações técnicas e literárias, terão prioridade sobre os indivíduos que nunca tenham trabalhado na actividade. De entre os trabalhadores da empresa serão preferidos os mais competentes e, em igualdade de competência, os mais antigos na empresa.

3 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental pelo período de trinta dias, findo o qual o trabalhador será admitido definitivamente na empresa.

Cláusula 7.ª

(Exames médicos)

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

Cláusula 8.ª

(Documentos de admissão)

Nas admissões que venham a fazer-se, e até oito dias após o período experimental, as empresas obrigam-se a entregar a cada trabalhador um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a profissão, escalão, retribuição mensal, horário de trabalho aprovado para a empresa, período experimental e demais condições acordadas.

Cláusula 9.ª

(Aprendizagem)

1 — Serão admitidos com a categoria de pré-aprendizes os indivíduos com a idade compreendida entre os 14 e os 15 anos, inclusive, sendo promovidos a aprendizes logo que completem 16 anos de idade.

2 — Todos os trabalhadores admitidos com idade inferior a 19 anos têm o máximo de três anos de aprendizagem.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 anos ou mais terão uma aprendizagem cuja duração não será superior a dois anos.

4 — As categorias de pintor, modelador e rodista poderão ter uma aprendizagem de mais um ano em relação às restantes.

5 — Na categoria de forneiro só poderão ser admitidos trabalhadores com idade superior a 18 anos.

6 — Não haverá mais de 50 % de pré-aprendizes ou aprendizes em relação ao número total de trabalhadores na empresa.

7 — O número total de auxiliares de serviços não poderá exceder 20 % do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido pela aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

8 — Os aprendizes, terminado o respectivo período de aprendizagem, passarão a praticantes, situação em que não poderão permanecer para além de um ano.

Cláusula 10.ª

(Promoções)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria do trabalhador substituído, durante o tempo dessa substituição.

2 — Todos os trabalhadores indicados para a substituição de outros, desde que mantenham efectiva prestação de trabalho, para além de seis meses de serviço, e desde que tenham a mesma perfeição e rentabilidade do trabalhador substituído, não poderão ser substituídos senão pelos trabalhadores ausentes.

Cláusula 12.ª

(Quadro do pessoal das empresas)

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que, à entrada em vigor deste contrato, se encontrem ao seu serviço com esse carácter e aqueles que como tal vierem a ser admitidos.

2 — As entidades patronais são obrigadas a colaborar, a remeter e a fixar, nos termos da lei, os mapas anuais do pessoal.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A — Disposições gerais

Cláusula 13.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

1 — Cumprir as cláusulas deste contrato.

2 — Executar com zelo e pontualidade as funções que lhes forem confiadas.

3 — Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas, prestando-lhes, em matéria de serviços, todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

4 — Zelar pelo bom estado e conservação da ferramenta e do material que lhes estiver confiado.

5 — Cumprir e fazer cumprir as regras de salubridade, higiene e segurança, disciplina e de trabalho, no âmbito das normas contratuais e legais em vigor.

6 — Comparecer ao serviço com assiduidade, de acordo com o horário de trabalho afixado.

7 — Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar, nomeadamente entidade patronal, superior hierárquico e colegas de trabalho.

8 — Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

9 — Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

10 — Promover ou executar todos os dados tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 14.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.

2 — Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança, nomeadamente obrigando-os a limpar os locais de trabalho, dentro do respectivo horário, concedendo-lhes o tempo necessário para tal.

3 — Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob o seu comando. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

4 — Prestar ao sindicato, sempre que por ele seja apresentada justificação, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento do CCT.

5 — Indicar para lugares de chefia ou de coordenação trabalhadores de valor profissional e humano.

6 — Informar os trabalhadores sobre a situação e o objectivo da empresa nos termos que por lei venha a ser regulado.

7 — Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite.

8 — Descontar no salário dos trabalhadores e enviar ao sindicato, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeite, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, devidamente preenchidos.

Cláusula 15.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

1 — Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça todos os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício.

2 — Diminuir a retribuição dos trabalhadores, por qualquer forma, directa ou indirectamente, excepto nos casos previstos na lei ou neste CCT.

3 — Baixar a categoria ou classe do trabalhador desde que a mesma se encontre devidamente atribuída.

4 — Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas.

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

6 — Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, movendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

7 — A prática do *lock-out*.

8 — Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

Cláusula 16.ª

(Transferência do local do trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se esta transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização do n.º 2 da cláusula 51.ª deste CCT.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 17.ª

(Direitos especiais da mulher)

Constituem direitos especiais da mulher:

1 — Não desempenhar durante a gravidez tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmado pelo seu médico assistente, devendo ser transferida para serviços que não sejam prejudiciais à sua saúde, se assim o pedir e o médico aconselhar.

2 — Por ocasião do parto, uma licença remunerada nos termos da lei.

3 — Os noventa dias de licença deverão ser repartidos da seguinte forma: até trinta dias antes do parto e os restantes após o parto.

4 — Interromperem o trabalho diário por dois períodos de meia hora para amamentação dos filhos, sem perda de retribuição.

5 — Faltar até dois dias de cada mês, não sendo tais faltas remuneradas.

6 — Faltar uma vez por mês, e pelo tempo indispensável à ida a consultas pré-natais, sem perda de remuneração.

Cláusula 18.ª

(Garantia dos trabalhadores menores)

1 — Aos trabalhadores menores de 18 anos é proibida nos termos legais a prestação do trabalho nocturno.

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

Cláusula 19.ª

(Direitos à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a exercer a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — As comissões sindicais ou intersindicais de empresa são constituídas por delegados sindicais.

3 — As entidades patronais não poderão opor-se a que os dirigentes sindicais, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início da mesma. Esta visita não poderá prejudicar o normal funcionamento da empresa. No final da visita os dirigentes sindicais avistar-se-ão com o representante da entidade patronal para tentar solucionar os problemas existentes.

A entidade patronal quando, por motivos injustificados, recusar a entrada dos dirigentes sindicais fica sujeita a que estes recorram às entidades oficiais competentes, que decidirão sobre as razões das partes.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e no local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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.

5 — A entidade patronal deve, dentro das suas possibilidades, pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações dentro da empresa para reuniões.

6 — Aos dirigentes sindicais, devidamente credenciados, é facultado o acesso às reuniões de trabalhadores, mediante aviso à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.ª

(Tempo para exercício de funções sindicais)

1 — Para exercício das suas funções cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

Cláusula 21.ª

(Cedência de instalações)

As entidades patronais são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 22.ª

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou, na sua falta, do delegado sindical ou, em qualquer dos casos, pela iniciativa de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 23.ª

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — O delegado sindical da empresa reúne de comum acordo com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicados afixados na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados na empresa, com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões, salvo acordo em contrário, reger-se-ão da seguinte forma:

a) Reunião por iniciativa do delegado sindical: o tempo despendido contará para o crédito de horas posto na cláusula 20.ª, e, até ao limite desse crédito, as reuniões realizar-se-ão, em princípio, dentro do horário normal de trabalho, não podendo, porém, ser interrompidas com o argumento exclusivo de ter terminado o horário normal de trabalho. Atingido o limite daquele crédito, as reuniões previstas nesta alínea só poderão realizar-se fora do horário normal de trabalho;

b) Reuniões por iniciativa da entidade patronal: o tempo perdido não será considerado para efeito de crédito de horas e devem realizar-se dentro do horário normal.

5 — Os dirigentes sindicais, devidamente credenciados, poderão ser chamados, se a outra parte nisso concordar, a participar nestas reuniões.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 24.ª

(Horário do trabalho)

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

2 — As quarenta e cinco horas semanais distribuir-se-ão de segunda-feira a sexta-feira, por cinco dias de nove horas, excepto acordo em contrário entre as partes.

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

Cláusula 25.ª

(Redução de horários para trabalhadores-estudantes)

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos nocturnos terão direito, nos dias em que tenham aulas, a uma

redução de uma hora no período normal de trabalho, se nesse tempo o trabalhador não causar prejuízo sério à empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar semestralmente.

4 — A entidade patronal deve facilitar, dentro das suas possibilidades, o trabalho em tempo parcial aos trabalhadores-estudantes, embora com perda proporcional da retribuição.

Cláusula 26.ª

(Trabalho nocturno)

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho prestado durante o dia em 25 %.

Cláusula 27.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em caso de imperiosa necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, devendo o trabalhador ser dispensado se a sua realização lhe causar prejuízo sério.

3 — O trabalhador que realize trabalho extraordinário só pode retomar o trabalho normal oito horas após ter terminado aquele trabalho.

Cláusula 28.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito à retribuição especial remunerada em 50 % de acréscimo sobre a retribuição base efectivamente praticada.

Cláusula 29.ª

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado dá direito a uma retribuição correspondente a 200 % da retribuição base diária devida por igual período de trabalho diário, a qual será adicionada à retribuição mensal normal.

2 — Sem prejuízo do estipulado no número anterior, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 30.ª

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da presente convenção, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista na tabela anexa a esta convenção.

3 — É vedada à entidade patronal a adopção dos regimes de retribuição à peça ou a prémio, salvo acordo dos trabalhadores.

Cláusula 31.ª

(Documento, data e forma de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas de trabalho extraordinário, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado mensalmente até três dias após o termo do período a que respeita, dentro do horário e no local de trabalho, salvo acordo em contrário.

3 — A fórmula para o cálculo do salário/hora é a seguinte:

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

RM — Retribuição mensal;

HS — Número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 32.ª

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

Quando algum trabalhador exercer funções características de uma categoria superior à que lhe está atribuída tem direito a receber o vencimento dessa categoria correspondente ao tempo em que estiver no exercício dessas funções.

Cláusula 33.ª

(13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição, que deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Quando no decurso do ano a que se reporta esta regalia se verificarem ausências ao trabalho, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado ao longo do ano.

3 — Para efeito do número anterior contam como serviço efectivo as seguintes faltas:

- a) As motivadas por acidente de trabalho;
- b) As faltas justificadas que confirmam direito a remuneração, com excepção das previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 38.ª desta convenção, que vão além de trinta dias;
- c) Os noventa dias por licença de parto, não acumuláveis com os trinta dias previstos na alínea anterior.

4 — No ano da admissão, bem como da cessação do contrato, e ainda no ano de ingresso e regresso do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito a $\frac{1}{12}$ da sua retribuição por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Salvo acordo em contrário, os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que em princípio serão o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores gozarão os seguintes feriados:

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

3 — No dia de Carnaval os trabalhadores apenas são obrigados a prestar cinco horas de trabalho. Salvo acordo em contrário este trabalho deve ser prestado entre as 8 e as 13 horas.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser trocado por outro dia com significado na localidade.

Cláusula 35.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, trinta dias de calendário, sem prejuízo da respectiva retribuição normal que deverá ser paga antes do início daquele período.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do 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.

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

4 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

5 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

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

7 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

10 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

12 — Não se aplica o disposto no número anterior, pondo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

13 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

14 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

15 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa. Deverão também, na medida do possível, ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

16 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal obrigatório.

17 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

18 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

19 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

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

21 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

24 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 22.

25 — A prova da situação de doença prevista no n.º 23 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

27 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder as férias nos termos e condições previstos no presente contrato, e independentemente das sanções em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

Cláusula 36.ª

(Subsídio de férias)

No início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 37.ª

(Faltas — Princípios gerais)

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório dos trabalhadores.

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

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

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

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

9 — Todos os trabalhadores poderão consultar a sua ficha ou folha de registo de faltas, sempre que o solicitem, sem que a entidade patronal se possa opor.

Cláusula 38.ª

(Faltas justificadas)

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

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins no 1.º grau da linha recta e ainda pessoas vivendo maritalmente, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados e ainda de pessoas com quem se viva em comunhão de mesa e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Um dia por ocasião do nascimento dos filhos;
- h) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiros, se como tal estiverem inscritos;
- i) Durante o dia que proceda a doação de sangue, cessando esse direito se tal for remunerado.

2 — Não implicam perda de vencimento nem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador as seguintes faltas justificadas:

- a) As referidas nas alíneas a), b), c) e g) do número anterior;
- b) As mencionadas na alínea d) do número anterior, dentro do limite do crédito concedido aos dirigentes e delegados sindicais na cláusula 20.ª deste CCT, usando os elementos das comissões de trabalhadores de crédito idêntico ao estabelecido para os delegados sindicais;
- c) As mencionadas na alínea f) do número anterior, excepto as dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio de previdência respectivo, e excepto ainda as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha direito a qualquer subsídio de seguro. Porém, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado;
- d) As mencionadas na alínea h) do número anterior, pelo tempo indispensável ao socorro de sinistros;

e) As mencionadas na alínea i) do número anterior, durante meio dia.

Cláusula 39.ª

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas dadas pelos trabalhadores fora dos casos previstos nesta convenção ou sem observância das formalidades postas na cláusula anterior.

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 41.ª

(Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, de qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva, dos princípios, direitos, deveres e garantias mútuas nela consignados.

Cláusula 42.ª

(Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua orientação e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar, quando não se trate de justa causa, será exercido com observância do seguinte:

- a) Os factos imputados ao trabalhador serão levados ao seu conhecimento através de competente nota de culpa;
- b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade;
- c) A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á, seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia;
- d) Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

3 — A repreensão simples não carece de processo escrito para ser aplicada.

Cláusula 43.ª

(Sanção disciplinar)

De acordo com a gravidade do facto, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho sem vencimento até sete dias;
- d) Despedimento com justa causa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.ª

(Causas da extinção do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — A declaração de despedimento previsto nas alíneas e) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte de forma inequívoca.

Cláusula 45.ª

(Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação dos despedimentos compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

Cláusula 46.ª

(Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 47.ª

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previsto na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á, seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo do número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

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

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao pedido de suspensão de despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretado fica sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta foi julgada improcedente, considerando-se, entretanto,

suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 46.ª

Cláusula 48.ª

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 50.ª, n.º 2, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

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

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

Cláusula 49.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

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

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

Cláusula 50.ª

(Justa causa para despedimento por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do 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) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) 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 a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — A referência a um mês posta no número anterior será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana ou duas quinzenas se pago à quinzena.

Cláusula 51.ª

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter qualquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 52.ª

(Alteração da entidade patronal)

1 — No caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir das existentes, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcan-

çados neste CCT, salvo regime mais favorável que lhes deva ser aplicável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes dos contratos de trabalho, vencidas nos seis meses anteriores à operação, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os quinze dias anteriores à operação, fazer afixar aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos profissionais que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 53.ª

(Falência da empresa)

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

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

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

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 54.ª

(Refeitórios)

As empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores lugares com mesas, cadeiras ou bancos suficientes, onde eles possam tomar as suas refeições, salvo casos de impossibilidade de obtenção de espaço para o efeito.

Cláusula 55.ª

(Assistência na doença)

Quando os trabalhadores se virem prejudicados dos seus direitos de assistência na doença, por falta de cumprimento culposos das obrigações para com a caixa pelas entidades patronais, estas são obrigadas a assegurar a cobertura dos mesmos direitos que a caixa garantiria.

Cláusula 56.ª

(Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento de trabalhador)

1 — O disposto na cláusula anterior aplica-se também nas situações de doença profissional e acidente de trabalho, com as devidas adaptações.

2 — Quando ocorrer o falecimento de um trabalhador, os herdeiros directos têm direito a receber os créditos já vencidos e devidos àquele trabalhador na data da morte.

Cláusula 57.^a

(Saúde, higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições em vigor sobre higiene e segurança do trabalho enquanto não houver nova legislação.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 58.^a

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessoradas por um número de elementos não superior a dois;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Normas de funcionamento. — Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará:

- a) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até quinze dias antes da data da reunião;
- b) No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

- a) Interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente CCT;
- b) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção do Ministério do Trabalho, sem direito

a voto, sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação cada uma das partes tem direito a um único voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCT e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 59.^a

(Garantias das regalias anteriores)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente baixa de categoria ou classe, e bem assim diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existente à data da sua entrada em vigor.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por este contrato passam a fazer parte integrante desta convenção colectiva.

3 — Condições mais favoráveis contidas neste CCT prevalecem sobre acordos colectivos de trabalho ou de outras regulamentações em vigor por via administrativa.

ANEXO I

Definição de categorias

Acabador. — O trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas ou bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

Ajudante de forneiro. — O trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno sob orientação daquele.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

Decorador manual. — O trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, na generalidade.

Decorador à pistola. — O trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica à pistola.

Embalador. — O trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

Embrulhador. — O trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

Encarregado. — O trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhos da mesma.

Enfornador e desenfornador. — O trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

Formista. — O trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

Forneiro. — O trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou mufas e a responsabilidade da cozedura.

Lixador. — O trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

Modelador. — O trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

Oleiro formista ou de lambugem. — O trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

Oleiro rodista. — O trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

Pintor manual. — O trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

Rebarbador. — O trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

Torneiro. — O trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

Vidrador. — O trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

Servente. — A trabalhadora que, para além do serviço de limpeza, executa todos os serviços não especificados.

ANEXO II

Grau	Enquadramento	Tabelas salariais
1	Encarregado Modelador de 1.ª	8 850\$00
2	Modelador de 2.ª Oleiro rodista de 1.ª	8 200\$00
3/4	Decorador à pistola de 1.ª Oleiro rodista de 2.ª	7 900\$00
5	Decorador à pistola de 2.ª Formista de 1.ª Forneiro Enfornador e desenfornador Vidrador	7 450\$00
6	Pintor manual de 1.ª Oleiro formista de lambugem de 1.ª Formista de 2.ª Torneiro	7 100\$00
6-A	Acabador de 1.ª Pintor manual de 2.ª Decorador manual de 1.ª	6 750\$00
7	Embalador Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª Ajudante de forneiro Decorador manual de 2.ª Acabador de 2.ª	6 450\$00
8	Lixador Rebarbador de 1.ª Auxiliar de serviços	6 200\$00
9	Rebarbador de 2.ª Embrulhador Servente	5 750\$00

Aprendizagem

Idades	Ordenados
Pré-aprendiz de 14 a 15 anos	3 000\$00
Pré-aprendiz de 15 a 16 anos	3 250\$00
Aprendiz de 16 a 17 anos	3 700\$00
Aprendiz de 17 a 18 anos	4 500\$00
Aprendiz com mais de 18 anos	4 850\$00
Praticante	5 300\$00

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

José Fernando P. Costa,
Carlos Sousa Macedo.

Pela Associação Industrial do Minho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 2 de Janeiro de 1979 a fl. 7 do livro n.º 2, com o n.º 1/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCTV entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Publicidade
e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho vertical aplica-se, em todo o território nacional, por um lado, às empresas representadas pela Associação Portuguesa das Agências de Publicidade e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, vigorando a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária pelo período de doze meses e o restante clausulado pelo período de dezoito meses, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos, até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos do número seguinte.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser apresentado à parte contrária, com a antecedência máxima de sessenta dias e mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — 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 data da sua recepção.

4 — Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a recepção da mesma.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

(Princípios gerais)

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

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

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

Cláusula 4.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

(Instalações para os delegados sindicais)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, 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.

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

Cláusula 7.ª

(Crédito de horas)

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito mensal de horas não inferior a quatro dias.

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

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

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

Cláusula 8.ª

(Número de delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) Empresa com cinquenta ou mais trabalhadores — dois delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste CCTV.

2 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato de trabalho.

3 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, nível ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

4 — No acto de admissão, e sempre que existam, devem ser facultados ao trabalhador os regulamentos específicos em vigor na empresa.

5 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de empresas abrangidas por este contrato.

6 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira.

Cláusula 10.ª

(Período experimental)

1 — Na admissão do trabalhador haverá um período experimental de trinta dias. Durante este período o trabalhador poderá despedir-se ou ser despedido sem direito a qualquer indemnização ou compensação ou necessidade de alegação de justa causa.

2 — O prazo previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo III, para os quais poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, que não poderão, no entanto, exceder noventa dias.

3 — Nas admissões ao abrigo do número anterior, se o período de experiência fixado for superior a trinta dias, a cessação do contrato de trabalho durante a vigência daquele período obriga a empresa a um aviso prévio de quinze dias ou, na sua falta, ao pagamento da retribuição correspondente, a título de compensação.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data da admissão provisória.

Cláusula 11.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, desde que aquela circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de vinte dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo para todos os efeitos desde a data da sua admissão para substituição.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula terá direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado, bem como à retribuição por inteiro do mês em que cesse o contrato.

4 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula fica abrangido pelas disposições gerais deste CCTV.

5 — O trabalhador substituído terá direito à retribuição mínima prevista neste contrato para a categoria do trabalhador substituído.

Cláusula 12.ª

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo II.

Cláusula 13.ª

(Promoções e acessos)

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

2 — Para preenchimento de lugares a empresa deve dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço a fim de proporcionar a sua promoção e a melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — As condições específicas da carreira profissional para as várias profissões são objecto do anexo I.

Cláusula 14.ª

(Relação nominal e quadro de pessoal)

As entidades patronais observarão, quanto a esta matéria, as disposições constantes da lei.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho, de acordo com as normas aplicáveis;
- b) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato;
- c) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- d) Enviar aos sindicatos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeite, acompanhado dos mapas de quotização, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendem e autorizem;
- e) Passar certificados aos trabalhadores, quando por estes solicitados, após a cessação do contrato de trabalho, donde constem além da categoria a data da admissão e respectiva retribuição, podendo o certificado conter quaisquer outras referências no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelo trabalhador;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual.

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os

conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenham de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência devidos;
- h) Guardar segredo profissional sobre assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de actividade produtiva, criativa ou comercial, salvo na medida em que se tornem contrários aos seus direitos, garantias e à ética profissional;
- i) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 18.ª, 19.ª e 20.ª deste contrato;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economas ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada.

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

Cláusula 18.ª

(Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço)

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

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas direito de rescindir o contrato e à indemnização prevista na cláusula 59.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador» e aos créditos vencidos previstos na cláusula 53.ª «Causas da cessação», salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 19.ª

(Transferências individuais)

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais do que um trabalhador, que não seja motivada pela mudança total da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a transferência, caso em que permanecerá ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — Os termos desta transferência constarão de documento escrito.

Cláusula 20.ª

(Despesas impostas pela transferência)

Em caso de transferência de local de trabalho, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.ª

(Horário de trabalho — Definição)

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

Cláusula 22.ª

(Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de horários actualmente praticados, a distribuição de horário poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique a sua necessidade e mediante parecer favorável dos órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa.

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

Cláusula 23.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado em casos imprescindíveis ou justificáveis, não podendo o número de horas ultrapassar as duas diárias e cento e vinte anuais.

3 — Os limites estabelecidos no número anterior só poderão ser excedidos mediante acordo com o trabalhador, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar as duzentas e quarenta horas anuais.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam os transportes habituais.

5 — Sempre que, em continuação do período normal de trabalho diário, o trabalhador tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou custear o jantar, desde que o referido trabalho extraordinário se prolongue para além das vinte horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas.

Cláusula 24.ª

(Trabalho nocturno)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia, e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 25.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O disposto no número anterior só é válido desde que sejam prestadas não mínimo duas horas de trabalho em dia de descanso semanal.

Cláusula 26.ª

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste contrato para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de noventa dias seguidos ou cento e vinte alternados em cada ano civil, o substituto manterá o direito à remuneração prevista no número anterior.

3 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

Cláusula 27.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 — A isenção do horário de trabalho carece da prévia concordância do trabalhador.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO VI

Retribuição de trabalho

Cláusula 28.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelevel, no qual figurem: nome completo do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação de importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho extraordinário, subsídio, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, o pagamento será efectuado em numerário, cheque ou mediante transferência bancária, neste último caso com o acordo do trabalhador.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores, bem como aqueles que habitual e predominantemente estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas de 500\$ enquanto exercerem aquelas funções.

6 — Os trabalhadores que ocasionalmente substituam os profissionais referidos no número anterior receberão o respectivo abono mensal para falhas. Nos meses incompletos receberão proporcionalmente ao tempo de substituição.

7 — A entidade patronal poderá, no entanto, e durante o período em que vigorar este contrato optar por assumir por escrito todas as responsabilidades resultantes de quaisquer falhas eventualmente verificadas nestes serviços, não havendo, neste caso, lugar a prestação de quaisquer abonos.

Cláusula 29.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 30.ª

(Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado será pago pelo dobro da retribuição normal, além da retribuição mensal.

Cláusula 31.ª

(Retribuição de trabalho nocturno)

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 32.ª

(Determinação da retribuição horária)

A fórmula a considerar para o cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, incluindo o desconto das faltas justificadas com perda de retribuição ou das injustificadas, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 33.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

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

2 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verifiquem por mais de cento e vinte dias consecutivos ou cento e oitenta interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria ou escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 34.ª

(Subsidio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo têm direito a receber pelo Natal um subsidio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsidio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses que mediam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsidio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — Este subsidio será pago até ao dia 15 do mês de Dezembro.

Cláusula 35.ª

(Trabalho fora do local habitual)

1 — A entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas efectuadas em serviço e por causa deste sempre que aquele se desloque para fora do local habitual de trabalho, entendendo-se por este o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

2 — As ajudas de custo nunca serão inferiores a 500\$ por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço ou jantar	150\$00
Dormida com pequeno almoço	300\$00

3 — A entidade patronal poderá optar pelo pagamento das despesas mediante exibição de facturas pelo trabalhador, dentro dos limites fixados no número anterior.

4 — Sempre que um trabalhador tenha que se deslocar em serviço, terá direito ao pagamento de 0,28 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria.

5 — A entidade patronal deverá segurar contra riscos de viagem, no valor de 1000 contos, os trabalhadores que se desloquem ao seu serviço às ilhas adjacentes ou estrangeiro durante aquele período.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um dia de descanso, ao domingo, e a um dia de descanso complementar, ao sábado.

2 — Para os efeitos previstos neste contrato os dias de descanso complementar têm um tratamento igual ao dia de descanso semanal apenas no que respeita à retribuição.

Cláusula 37.^a

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

Feriado municipal da localidade (se existir), ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 38.^a

(Período e época de férias)

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

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

3 — No ano de admissão e desde que esta tenha tido lugar no decurso do 1.º semestre, o trabalhador tem direito a um período de férias de dez dias seguidos, após o período experimental.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, ouvindo para o efeito os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias vencidas e não gozadas, antes da sua incorporação.

Se tal não for possível, a empresa pagar-lhes-á a retribuição correspondente bem como o subsídio a que se refere a cláusula 39.^a

7 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regresse ao serviço, depois do cumprimento do serviço militar obrigatório, se as não tiver já gozado ou recebido em dinheiro.

8 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois períodos.

9 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

10 — Os trabalhadores menores de 18 anos têm direito de gozar as suas férias simultaneamente com os seus pais ou tutores.

11 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro, de montante igual ao da retribuição normal.

2 — Exceptuam-se os casos previstos neste contrato e na lei, em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

Cláusula 40.^a

(Adiamento ou interrupção do período de férias)

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo das férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 41.^a

(Regime especial de férias)

Sempre que as conveniências da actividade o justifiquem, poderá a empresa, ouvidos os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores no interior da empresa, mediante autorização do Ministério do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 38.^a pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até trinta dias, entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

Cláusula 42.^a

(Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao preceituado na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 43.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

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

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

Cláusula 44.^a

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

Com excepção dos casos previstos neste contrato, o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração complementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 45.^a

(Definição de falta)

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 de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Participação das faltas)

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que pode ser feito por interposta pessoa e/ou pelo telefone.

2 — Todas as faltas serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas, sem prejuízo dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 47.^a

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea d) da cláusula 47.^a, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 47.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores;
- d) Casamento, durante quinze dias consecutivos;
- e) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

- f) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos.

Aplica-se o disposto nesta alínea ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- g) Parto da esposa ou companheira, desde que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- h) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- l) Doença ou acidente de trabalho.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea c) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de um officio comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

4 — A não apresentação da prova no prazo de quinze dias a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

5 — As faltas referidas nas alíneas e) e f) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de quinze dias após a data do evento.

Cláusula 48.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda da retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas nas alíneas seguintes da cláusula 47.ª:

Alínea b), na parte em que excederem quinze dias por ano;

Alínea c), na parte em que excederem os créditos de horas previstos neste contrato;

Alínea d), que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XI «Previdência».

Cláusula 49.ª

(Consequências das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 50.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 51.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

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

Cláusula 52.ª

(Impedimentos prolongados)

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva até ser proferida a sentença final.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.ª

(Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 54.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

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

Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2 segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

Cláusula 55.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

Cláusula 56.ª

(Rescisão com justa causa)

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

2 — A entidade patronal que pretender despedir o trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por processo disciplinar, nos termos e condições previstos na legislação aplicável.

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

4 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 59.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

Cláusula 57.ª

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela cláusula 62.ª

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpostas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 58.ª

(Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores)

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

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 59.ª

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização prevista na cláusula 59.ª não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 59.ª

(Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula 58.ª serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 60.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

4 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 61.ª

(Alteração da entidade patronal)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto nas cláusulas n.ºs 18, 19 e 20 deste contrato.

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

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze 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.

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 62.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

Cláusula 63.*

(Processo disciplinar)

1 — Sempre que a entidade patronal considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão a este de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de repreensão registada ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.*

(Direito das trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias e de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, desde que façam prova da consulta;
- b) 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, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição normal;
- c) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, mantendo a trabalhadora o direito ao pagamento mensal da sua retribuição tal como se estivesse ao trabalho.

Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio de previdência, este reverterá para a empresa, excepto na parte que exceder o adiantamento recebido.

Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois do parto;

- d) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas com efeitos fixados nas alíneas anteriores será de trinta dias, no máximo; dentro do período referido compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher;
- e) Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos, às mães que aleitem os filhos, até seis meses após a licença de parto.

Cláusula 65.*

(Direito dos menores)

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

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

3 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 66.*

(Direitos especiais para os trabalhadores estudantes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a entidade patronal concederá àqueles que estejam a frequentar um curso oficial ou equivalente legalmente reconhecido as seguintes regalias:

- a) Dispensa até uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário e sem prejuízo da retribuição;
- b) Faltar em cada ano civil, sem perda da retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por facto que lhe seja imputável, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato, ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 67.*

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite máximo de noventa dias por ano.

2 — Durante o período de doença, devidamente comprovada, até ao limite máximo de noventa dias por ano, o trabalhador receberá por inteiro a remuneração líquida que ele auferiria caso se mantivesse

ao serviço, reembolsando a entidade patronal o quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3 — Os três primeiros dias só serão obrigatoriamente pagos se a baixa for de sete ou mais dias.

Cláusula 68.^a

(Complemento da pensão por acidente)

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

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a pensão ou indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, as entidades patronais pagarão, até ao limite máximo de cento e vinte dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 69.^a

(Sucessão de regulamentação)

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — Da aplicação do presente CCT não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe, e bem assim diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, de remuneração por isenção de horário de trabalho, do subsídio de alimentação, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigente à data da entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 70.^a

(Convenções revogadas)

Com a entrada em vigor do presente contrato são considerados revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham sido aplicados aos trabalhadores e empresas representados pelas partes.

Cláusula 71.^a

(Comissão paritária)

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

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

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

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

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

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

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

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 72.^a

(Retroactividade)

1 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Abril de 1978.

2 — Os retroactivos serão pagos até cento e vinte dias após a publicação do CCT.

ANEXO I

Condições específicas

A — Trabalhadores de escritório

I — Condições específicas de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores de escritório é de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato:

- a) Desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas;
- b) Os locais de trabalho se situem em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino;
- c) Tendo sido empregados de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

II — Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional de categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento ou chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de quinze profissionais;
- b) Um profissional classificado de chefe de secção nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais;
- c) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os empregados nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

III — Estágio e acesso automático

1 — Os estagiários, logo que completarem dois anos de estágio ou atinjam 21 ou mais anos de idade, com um mínimo de um ano de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários ou categorias equiparadas.

2 — Os dactilógrafos com as habilitações mínimas para ingresso no quadro de escriturários, logo que completarem dois anos na categoria ou atinjam 21 ou mais anos de idade com um mínimo de um ano de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários, independentemente de continuarem adstritos ao serviço de dactilografia.

3 — Haverá estágio, para as categorias, e com a duração máxima abaixo indicada, nos casos em que o trabalhador inicie as suas funções nestas categorias:

- Contabilista — quatro meses.
- Operador de máquinas de contabilidade — três meses.
- Operador mecanográfico — quatro meses.
- Operador de *telex* — três meses.
- Programador mecanográfico — seis meses.

4 — Tratando-se de promoções de trabalhadores à categoria superior, só se tornam efectivas após o período de estágio previsto no número anterior, sendo reconhecida a aptidão e ou o aproveitamento do trabalhador.

5 — Os terceiros e segundos-escriturários, logo que completarem quatro anos na categoria, passarão automaticamente à classe imediata.

B — Técnicos de desenho

I — Condições específicas de admissão

Idade — 14 anos.

Habilitações — as mínimas legais.

II — Acesso automático

1 — Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho ingressam imediatamente como:

- a) Desenhador arte finalista até dois anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;
- b) Tirocinante do segundo ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;
- c) Tirocinante do primeiro ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de escolas de artes decorativas ou equivalente ingressam directamente como:

- a) Desenhador arte finalista até dois anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;
- b) Tirocinante do segundo ano, nos restantes casos.

3 — O praticante, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do primeiro ano.

4 — O tirocinante, ao fim de dois anos, ascende à categoria de desenhador arte finalista.

C — Restantes trabalhadores

I — Condições específicas de admissão

1 — Cobradores:

Idade — 18 anos;

Habilitações — as mínimas legais.

2 — Contínuos, porteiros, paquetes e trabalhadores de limpeza:

Idade:

Porteiros — 21 anos;

Contínuos — 18 anos;

Trabalhadores de limpeza — 18 anos;

Paquetes — 14 anos.

3 — Motoristas:

Idade — 21 anos;

Habilitações — as mínimas legais.

4 — Telefonistas:

Idade — 18 anos;

Habilitações — as mínimas legais.

II — Acesso automático

1 — Os paquetes que não possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de escritório, logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

3 — Contagem do tempo de serviço para efeitos de promoções automáticas

1 — Para efeitos das promoções automáticas previstas neste CCT, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Por virtude do disposto no número anterior, nenhum trabalhador poderá ser promovido, de uma só vez, a mais do que uma categoria.

ANEXO II

Definição de funções

Caixa de escritório. — É o trabalhador que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

Chefe de divisão, departamento ou de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias. Exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e coordenação do pessoal sob as suas ordens.

Chefe de equipas (demonstradoras). — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, acompanhamento e supervisão de equipas de tarefas no exterior: distribuição de amostras, inquéritos, folhetos e outros materiais de promoção, demonstrações de produtos, etc.

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

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe declarações directamente relacionadas com o serviço prestado, podendo executar outros trabalhos externos, equiparados às tarefas acima referidas.

Comprador de espaço e tempo. — É o trabalhador que tem a seu cargo o contacto quotidiano com os suportes, comprando os espaços e tempos prescritos nos respectivos planos de distribuição. Controla o efectivo cumprimento das requisições dos suportes quer em termos técnicos, quer em termos de custos. Eventualmente pode elaborar orçamentos e planos de distribuição.

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

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento e prestígio da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Controlador de publicidade. — É o trabalhador que, incluído no serviço de média (espaço e tempo), verifica o efectivo cumprimento dos diversos planos de distribuição da publicidade pelos diferentes meios. Anota as alterações eventualmente verificadas, informa os respectivos sectores interessados e arquiva os recortes e outros elementos base desse *contrôle*. Eventualmente faz o *contrôle* da concorrência.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia ou redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em língua portuguesa ou estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê e 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 definitivas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos, podendo ainda executar outros trabalhos inerentes aos de escriturário.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, acessoriamente, serviços de arquivo; registo ou cópia de correspondência e serviço de telefone.

Demonstrador(a). — É o trabalhador que se ocupa de tarefas no exterior, entrega de amostras, distribuição de material de promoção, de inquéritos e de demonstrações de produtos.

Desenhador arte finalista. — É o trabalhador que, a partir de esboços ou maquetas, executa, com as técnicas mais adequadas, todo o material gráfico e publicitário. Poderá acompanhar o trabalho nas várias fases de elaboração ou reprodução gráfica.

Desenhador maquetista. — É o trabalhador que, a partir de esboços, dados verbais ou escritos, cria, esboça ou maquetiza e acompanha todo o trabalho inerente à actividade publicitária.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio 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, e 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 livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, quando tenha a seu cargo tarefas relacionadas com serviços de pessoal ou de contencioso.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

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

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

Executivo de contas (sénior). — É o trabalhador que, em ligação com os vários departamentos e serviços, assegura a gestão dos orçamentos e das campanhas dos clientes. Assume a responsabilidade do contacto quotidiano com os clientes, participa nos trabalhos internos e apresentação das campanhas e na aprovação das peças, textos, estratégia, plano de meios, custos de produção, etc. Elabora relatórios, correspondência e outros documentos inerentes à sua responsabilidade de representante do cliente na agência e vice-versa.

Executivo de contas (júnior). — É o trabalhador que, em colaboração com um executivo sénior ou supervisor de contas, e sob responsabilidade destes, realiza tarefas inerentes à função de executivo, podendo ocupar-se de clientes com campanhas mais simples e de reduzidas dimensões.

Executivo de fabrico. — É o trabalhador que se ocupa das relações com os fornecedores externos da agência, seleccionando-os, recolhendo e discutindo os orçamentos, efectuando as compras, e acompanha a produção dos trabalhos.

Executivo de filmes/rádio (produção). — É o trabalhador que acompanha todas as fases de planificação, da realização e produção de materiais áudio-visuais. Contacta fornecedores, colhe e discute orçamentos e supervisiona todas as fases de produção até aprovação definitiva.

Fotógrafo especializado. — É o trabalhador que executa todo o tipo de fotografia necessária ao material publicitário a produzir, incluindo o trabalho de laboratório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar traba-

lhós 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.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga. Verificação diária dos níveis do óleo e da água.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, ordenando os documentos para os diversos processamentos inerentes às possibilidades da máquina; faz lançamentos; simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações realizadas na máquina.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, 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 na sua execução.

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

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

Planeador de meios. — É o trabalhador que estuda, propõe e planifica os planos de distribuição pelos meios e suportes das respectivas campanhas, a partir dos diversos elementos de estudos disponíveis e das instruções dos responsáveis pelos clientes. Faz propostas de distribuição dos orçamentos e relatórios justificativos do plano recomendado.

Planeador de tráfego. — É o trabalhador que recebe ordens que encaminha para o grupo de criação, numeradas cronologicamente e com toda a documentação informativa anexa. Fixa os prazos para entrega do trabalho, coordenando o andamento do

mesmo, que envia a outro sector, uma vez concluído. Elabora as previsões de custo do serviço de criação e solicita à média plano da campanha e à produção orçamento dos serviços atinentes.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Praticante de desenho. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais de categorias superiores, se inicia na profissão, coadjuva os trabalhos na sala de desenho e executa tarefas simples e operações auxiliares.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mais qualificados; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Projeccionista. — É o trabalhador que tem a seu cargo o serviço de arquivo, montagens e projecções de filmes, *slides* ou outras projecções, e se ocupa da manutenção do respectivo material áudio-visual.

Redactor publicitário. — É o trabalhador que cria conceitos motivacionais das campanhas publicitárias por si só ou em conjunto com os outros elementos do grupo de trabalho. Redige textos ou relatórios de campanhas; analisa relatórios mercadológicos e outras fontes documentais que contribuam para a criação dos conceitos, podendo ainda colaborar em sondagens motivacionais próprias da sua actividade.

Secretário de direcção. — É o trabalhador adstrito a uma administração ou gerência que executa trabalhos de escritório de sua iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas inerentes aos seus serviços e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directrizes recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Supervisor de contas. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos executivos de contas e dirige e ou colabora em reuniões com o cliente e ou outras relacionadas com a sua actividade; apresenta planos e objectivos para a sua acti-

vidade, podendo colaborar na prospecção de novas contas, apresentação da agência e de campanhas publicitárias; elabora e ou analisa relatórios mercadológicos e outros afins à sua actividade.

Técnico de contas. — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Telefonista de 1.ª — É o trabalhador que, além de executar serviço de telefonista, assiste na portaria, recebendo e atendendo clientes e ou outros visitantes que pretendam encaminhar-se para os serviços da agência; orienta as suas visitas, dá explicações e transmite indicações dos/aos respectivos serviços ou departamentos.

Telefonista de 2.ª — É o trabalhador que opera predominantemente numa central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio. Coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, nomeadamente os contactos com os bancos, estabelecimento de situações de tesouraria, emissão de meios de pagamento, *contrôle* de prazos de pagamento; contacta com a clientela para assegurar o normal funcionamento das receitas da empresa. Verifica periodicamente as diversas caixas. Pode autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Tirocinante de desenho. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador ante finalista.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Visualizador. — É o trabalhador de natureza essencialmente criativa e visual que, por si só ou em colaboração com outros elementos do seu grupo de trabalho, participa integralmente na criação, apresentação, realização e supervisão de campanhas ou outras acções publicitárias.

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

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	18 500\$00
II	Chefe de divisão Chefe de departamento Chefe de serviços Redactor publicitário Supervisor de contas Visualizador	16 000\$00
III	Contabilista Executivo de contas (sénior) Maquetista Planeador de meios Técnico de contas Tesoureiro	14 500\$00
IV	Chefe de secção Desenhador de arte finalista com mais de seis anos Guarda-livros	13 500\$00
V	Executivo de fabrico Executivo de filmes/rádio Planeador de tráfego Programador mecanográfico Secretária de direcção	12 500\$00
VI	Comprador de espaço e tempo Correspondente em línguas estrangeiras Executivo de contas (júnior)	11 500\$00
VII	Caixa Desenhador de arte finalista de quatro a seis anos Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Fotógrafo especializado Motorista de pesados Operador mecanográfico Fiel de armazém Chefe de equipa (demonstradores/as)	11 000\$00
VIII	Cobrador Controlador de publicidade Desenhador de arte finalista de dois a quatro anos Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Motorista de ligeiros Operador de máquinas de contabilidade Operador de telex Projeccionista Telefonista de 1.ª	10 000\$00
IX	Desenhador de arte finalista até dois anos Escriturário de 3.ª Telefonista de 2.ª Demonstrador/a	9 000\$00

Grupos	Categorias	Remunerações mínimas
X	Contínuo de mais de 21 anos Dactilógrafo do 2.º ano ou com mais de 21 anos Estagiário do 2.º ano Porteiro Tirocinante de desenho do 2.º ano	7 700\$00
XI	Contínuo de 19 a 21 anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	7 200\$00
XII	Contínuo de 18 anos Praticante de desenho do 3.º ano	6 500\$00
XIII	Paquete de 16 e 17 anos Praticante de desenho do 2.º ano	5 750\$00
XIV	Paquete de 14 e 15 anos Praticante de desenho do 1.º ano	5 250\$00

ANEXO IV

Estrutura de níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.
Chefe de divisão.
Chefe de departamento.
Chefe de serviços.
Supervisor de contas.
Redactor publicitário.
Visualizador.
Contabilística/técnico de contas.

2 — Quadros médios:

Tesoureiro.
Executivo de contas.
Planeador de meios.
Guarda-livros.
Chefe de secção.
Maquetista.

3 — Chefes de equipa:

Chefe de equipa (demonstradores).

4 — Profissionais altamente qualificados:

Secretária de direcção.
Executivo filmes/rádio.
Programador mecanográfico.
Planeador tráfego.
Executivo de fabrico.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Comprador de espaço e tempo.
Desenhador finalista.

5 — Profissionais qualificados:

Escriturário.
Caixa.
Esteno-dactilógrafo.
Operador mecanográfico.
Operador máquinas de contabilidade.
Operador de telex.
Controlador de publicidade.
Projeccionista.
Fotógrafo especializado.
Motorista.
Fiel de armazém.

6 — Profissionais semiqualiificados:

Dactilógrafo.
Telefonista.
Cobrador.
Demonstrador(a).

7 — Profissionais não qualificados:

Contínuo.
Porteiro.
Trabalhador de limpeza.

A — Estágio e aprendizagem:

Estagiário.
Praticante de desenho.
Tirocinante.

Lisboa, 30 de Novembro de 1978.

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

António B. D. Baião.

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

José Barbosa Mota.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Fernando Cabrita Neves.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

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

João Inácio de Freitas.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

António B. D. Baião.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

Manuel Ildio Sebes Rodrigues.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:

António B. D. Baião.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Publicidade:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 9 de Janeiro de 1979, a fl. 7 do livro n.º 2, com o n.º 4/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outros
e o Sind. dos Vidreiros e Oficinas Correlativos do Dist. de Aveiro**

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

As presentes alterações aplicam-se, por um lado, às empresas representadas pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e ainda às empresas signatárias e, por outro lado, a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Vidreiros e Oficinas Correlativos do Distrito de Aveiro.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — As presentes alterações são válidas pelo prazo estabelecido na lei vigente, considerando-se sucessivamente renovadas se qualquer das partes as não denunciarem nos termos da cláusula seguinte.

2 — Por acordo das partes, as presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1978.

Cláusula 27.ª

(Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de 1500\$ mensais.

2 — Nas empresas em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mínimo de 1000\$ mensais.

ANEXO I

Níveis	Categorias	Remuneração mensal mínima
1		
1.1	Chefe de fabricação	17 300\$00
	Director de fábrica	17 300\$00
	Director de serviços	17 300\$00
1.2	Adjunto de chefe de fabricação ...	14 900\$00
2		
2.1	Analista	11 900\$00
	Chefe de equipa	11 900\$00
	Chefe de secção	11 900\$00
	Chefe de turno de máquinas automáticas	11 900\$00
	Desenhador-criador de modelos ...	11 900\$00
	Desenhador projectista	11 900\$00
	Encarregado A	11 900\$00
	Fornalista	11 900\$00
3		
3.1	Afinador de máquinas	11 500\$00
	Auxiliar de chefe de turno	11 500\$00
	Biselador ou lapidador	11 500\$00
	Colocador	11 500\$00
	Condutor-afinador de máquinas	11 500\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mensal mínima
3.1	Condutor de máquinas automáticas ou de prensa	11 500\$00
	Controlador de fabrico	11 500\$00
	Cortador de bancada	11 500\$00
	Decoradora	11 500\$00
	Desenhador	11 500\$00
	Desenhador-decorador	11 500\$00
	Educadora infantil	11 500\$00
	Encarregado B	11 500\$00
	Esmerilador de artigos de laboratório	11 500\$00
	Espeelhador	11 500\$00
	Foscador artístico a ácido	11 500\$00
	Foscador artístico a areia	11 500\$00
	Gravador artístico a ácido	11 500\$00
	Gravador artístico de laboratório ...	11 500\$00
	Gravador à roda	11 500\$00
	Lapidário	11 500\$00
	Maçariqueiro	11 500\$00
	Maçariqueiro de artigos de laboratório	11 500\$00
	Monitor	11 500\$00
	Oficial belga	11 500\$00
	Oficial marisador	11 500\$00
	Oficial de prensa (cristalaria e garrafaria)	11 500\$00
	Operador-afinador de máquinas automáticas de serigrafia	11 500\$00
	Operador de máquinas de fazer aresta ou bisel	11 500\$00
	Pantografador	11 500\$00
	Pintor	11 500\$00
	Promotor de vendas	11 500\$00
3.2	Maquinista (cristalaria)	11 100\$00
	Poteiro	11 100\$00
3.3	Carpinteiro	10 950\$00
	Marisador	10 950\$00
	Moldador belga	10 950\$00
	Pedreiro ou trolha	10 950\$00
	Rolhista	10 950\$00
3.4	Apontador conferente	10 750\$00
	Colhedor de frascaria (cristalaria)	10 750\$00
	Preparador-programador	10 750\$00
4		
4.1	Chefe de turno	10 600\$00
	Compositor	10 600\$00
	Lapidário de pingentes	10 600\$00
	Oleiro	10 600\$00
	Polidor (lapidaria e roça)	10 600\$00
	Ponteiro	10 600\$00
	Rebordador	10 600\$00
4.2	Ajudante de condutor de máquinas automáticas (garrafaria e cristalaria)	10 400\$00
	Ajudante de pantografador	10 400\$00
	Ajudante de poteiro	10 400\$00
	Chefe de turno de fabricação	10 400\$00
	Colhedor-moldador	10 400\$00
	Colhedor de prensa (cristalaria)	10 400\$00
	Colhedor-preparador	10 400\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mensal mínima
4.3	Analista	10 200\$00
4.4	Ajudante de oleiro	10 050\$00
	Apontador de obra	10 050\$00
	Apontador vidreiro	10 050\$00
	Auxiliar de encarregado	10 050\$00
	Controlador da secção de acabamento	10 050\$00
	Moldador de frascaria (cristalaria)	10 050\$00
	Fundidor	10 050\$00
4.5	Auxiliar de composição	9 850\$00
	Cozedor de pintura a fogo	9 850\$00
	Enfornador de potes ou tanque	9 850\$00
	Escolhedor no tapete	9 850\$00
	Ferramenteiro	9 850\$00
	Fiel de armazém	9 850\$00
	Foscador a ácido (não artístico)	9 850\$00
	Foscador a areia (não artístico)	9 850\$00
	Temperador ou arquista	9 850\$00
5		
5.1	Ajudante de cozedor de pintura a fogo	9 500\$00
	Caixoteiro	9 500\$00
	Caldeador	9 500\$00
	Colhedor de bolas	9 500\$00
	Colhedor de marisas	9 500\$00
	Cortador a frio	9 500\$00
	Cortador a quente	9 500\$00
	Encaixotador	9 500\$00
5.2	Desenfornador de obra pirogravada	9 300\$00
	Enfornador de obra pirogravada ou pintura	9 300\$00
	Guarda	9 300\$00
	Mestre/a de empalhação de vime	9 300\$00
	Porteiro	9 300\$00
	Desenfornador	9 300\$00
5.3	Ajudante de fundidor	9 150\$00
	Auxiliar de armazém	9 150\$00
	Moleiro	9 150\$00
	Servente de pedreiro	9 150\$00
6		
6.1	Alimentador de máquinas	8 950\$00
	Apartadeira	8 950\$00
	Armador de caixas de madeira ou cartão	8 950\$00
	Escolhedor fora do tapete	8 950\$00
	Maquinista de palha de madeira	8 950\$00
	Servente masculino	8 950\$00
6.2	Ajudante de operador de máquina de serigrafia	8 700\$00
	Auxiliar de infantário	8 700\$00
	Auxiliar de serigravadora	8 700\$00
	Controlista	8 700\$00
	Cortadeira	8 700\$00
	Decalcadeira	8 700\$00
	Embalador	8 700\$00
	Empalhadeira de palha	8 700\$00

Níveis	Categorias	Remuneração mensal mínima
6.2	Empalhadeira de vime	8 700\$00
	Escolhadeira de casco	8 700\$00
	Preparadora de vime	8 700\$00
	Queimadeira	8 700\$00
	Roçadeira	8 700\$00
	Serigravadora	8 700\$00
6.3	Lavadeira	8 500\$00
	Servente feminino	8 500\$00
	Embaladora	8 500\$00

Pré-oficiais

Categorias	Remuneração mensal mínima
Para categorias até nível 3:	
No 1.º ano	8 250\$00
No 2.º ano	8 900\$00
No 3.º ano	9 500\$00
Para categorias de nível 4 e seguintes:	
No 1.º ano	8 000\$00
No 2.º ano	8 500\$00
No 3.º ano	9 000\$00
Praticante geral:	
No 1.º ano	5 400\$00
No 2.º ano	6 000\$00
No 3.º ano	6 500\$00
No 4.º ano	7 000\$00
Aprendizes no forno:	
Com 14-15 anos de idade	4 500\$00
Com 16 anos de idade	5 400\$00
Com 17 anos de idade	6 000\$00
Com 18 anos de idade	6 500\$00
Com 19 anos de idade	7 500\$00
Aprendizes gerais:	
Com 14-15 anos de idade	3 500\$00
Com 16 anos de idade	4 000\$00
Com 17 anos de idade	4 500\$00

A retribuição do grupo B será inferior em 300\$ mensais para os níveis estabelecidos em 3 — 3.1 e de 150\$ para os restantes níveis constantes da tabela.

Porto, 20 de Outubro de 1978.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro:

António Silva Pereira.
Joaquim da Silva Santos.

Pelo Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 10 de Janeiro de 1979, a fl. 7 do livro n.º 2, com o n.º 5/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Assoc. do Norte dos Armadores da Pesca da Sardinha
e o Sind. Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte — Acta**

Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1978, foi publicada a acta referida em epígrafe.

Por ter havido lapso na publicação da designação do ACT, a seguir se rectifica a mesma no índice e na p. 3357. Em vez do título em epígrafe, deverá ler-se:

ACT entre os Armadores da Pesca da Sardinha da Figueira da Foz e o Sindicato Livre dos Maquinistas, Motoristas e Ajudantes Marítimos e Fluviais do Norte — Acta.

**CCT entre as Assoc. Nacionais dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio
e dos Torrefactores e o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Simi-
lares do Dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Panificação e Produtos Alimenta-
res Afins do Dist. de Lisboa.**

Rectificação

Referente à convenção mencionada em epígrafe, saída no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, rectifica-se a última parte do texto da convenção que contém a indicação das partes outorgantes que, por lapso, não constam do referido *Boletim*. A seguir se procede à sua publicação.

Lisboa, 30 de Outubro de 1978.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores da Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Panificação e Produtos Alimentares Afins do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)
Lucília Ferreira da Silva.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Torrefactores:

(Assinaturas ilegíveis.)

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo
e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores
e Profissões Similares — Acta e adenda**

Acta

Aos nove dias do mês de Agosto do ano de 1978, reuniram pelas 15 horas na sede da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, sita na Rua do Duque de Palmela, 2, 1.º, direito, representantes do Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares e representantes da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo, a fim de nego-

ciarem a alteração das tabelas salariais de transferistas em serviço permanente e das tabelas de remunerações para serviços fornecidos por transferistas em serviços eventuais ou por transferistas em serviço permanente quando fora do horário normal de trabalho.

O referido Sindicato fez-se representar pelas Sr.ªs D. Maria do Carmo Madeira e D. Maria Luísa de Noronha e Castro e pelo Sr. Justiniano Abrantes Grilo.

A Associação fez-se representar pelos Srs. Joaquim Pinto da Silva e Tilman Schickert.

Foram acordadas mutuamente as seguintes tabelas:

Retribuição mínima mensal para transferistas em serviço permanente — 12 000\$. Esta retribuição mensal terá efeitos retroactivos a partir de 1 de Julho de 1978.

Serviços de transferistas efectuados por profissionais em regime eventual ou por profissionais em serviço permanente quando executados fora do horário de trabalho:

Transfers:

De 1 a 3 passageiros	190\$00
De 4 a 15 passageiros	260\$00
De 16 a 30 passageiros	330\$00
31 ou mais passageiros	390\$00

Hospitality desk:

Mínimo duas horas	330\$00
Cada hora a mais	160\$00

Contacto:

Contacto (mínimo meia hora)	90\$00
-----------------------------------	--------

Esta tabela entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

1 — Entre as 0 e as 7 horas haverá um acréscimo de 25 % sobre o preço do *transfer* tabelado.

2 — A não efectivação de um *transfer* por causa alheia ao profissional, dar-lhe-á o direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um *transfer*.

3 — Sempre que o profissional se deslocar de e para o local de trabalho ou em serviço utilizando, de acordo com a entidade patronal, viatura própria, ser-lhe-á pago o equivalente a 25 % do preço em

vigor de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido. -

Nota. — Ao exercício dos direitos e ao cumprimento dos deveres emergentes da prestação de serviço previsto nestas tabelas têm aplicação, por analogia, as cláusulas da convenção colectiva firmada para os transferistas integrados no quadro de pessoal de informação turística da empresa, bem como os preceitos da lei sobre contratos individuais de trabalho.

Lisboa, 23 de Setembro de 1978.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Interpretes, Tradutores e Profissões Similares:

*Maria do Carmo Madeira.
Maria Luisa de Noronha e Castro.
Justiniano Abrantes Grilo.*

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

*Joaquim Pinto da Silva.
Tilman Schickert.*

Adenda

A Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Interpretes, Tradutores e Profissões Similares acordaram em que o nível de classificação que melhor corresponde às funções e formação dos transferistas, a que se refere a acta de alteração de tabelas salariais citada em título, é a que está prevista no ponto 5 (profissionais qualificados) ponto 5.4. do quadro de estrutura dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

Lisboa, 15 de Dezembro de 1978.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Interpretes, Tradutores e Profissões Similares:

*Maria do Carmo Madeira.
Maria Luisa de Noronha e Castro.
Justiniano Abrantes Grilo.*

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

*Joaquim Pinto da Silva.
Tilman Schickert.*

Depositado em 10 de Janeiro de 1979, a fl. 7 do livro n.º 2, com o n.º 679, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS DESCARREGADORES DE MAR E TERRA DO DISTRITO DE SETÚBAL

ALTERAÇÕES AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

ARTIGO 1.º

É constituído o Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal, que abrange todos os trabalhadores que nos concelhos do Montijo, Barreiro e Alcochete exerçam as suas funções em cais privativos, nomeadamente caminhos de ferro, sem prejuízo dos trabalhadores próprios da Companhia e dos cais sob a administração do Porto de Lisboa (na parte do distrito de Setúbal).

ARTIGO 2.º

O Sindicato tem a sua sede na vila do Montijo.

ARTIGO 3.º

Por deliberação da assembleia geral, o Sindicato pode abrir, noutras localidades da sua área, secções, delegações ou outras formas de representação.

§ único. A transferência da sede dentro da mesma localidade é da competência da direcção.

CAPÍTULO II

Princípios e fins

ARTIGO 4.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização única e independente, com estrito respeito dos princípios da liberdade.

ARTIGO 5.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer outros agrupamentos.

1 — O Sindicato reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção

concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos já conquistados ou a conquistar.

2 — A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do Sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação.

3 — A liberdade de opinião e o livre jogo da democracia previstos e garantidos pelos princípios do sindicalismo não podem justificar nem tolerar a constituição de organismos que, agindo no Sindicato como facção, tenham por fim influenciar ou falsear o jogo normal da democracia.

ARTIGO 6.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender por todos os meios ao seu alcance os interesses da associação enquanto colectividade económica e social e de cada um dos seus membros enquanto os seus interesses decorram da sua condição de trabalhador;
- b) Estudar em conjunto todas as questões que interessem aos seus associados e procurar soluções para elas;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações apresentadas, nomeadamente pela criação de um fundo de greve;
- d) Celebrar convenções colectivas de trabalho e acordos colectivos de trabalho;
- e) Dar parecer sobre assunto da sua especialidade quando solicitados para o efeito por outras associações de classe, por organizações sindicais em que se tenha filiado, por organismos oficiais, etc.;
- f) Fiscalizar as aplicações das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento com ou sem justa causa;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- i) Gerir e administrar, em colaboração com os outros sindicatos, as instituições de segurança social;
- j) Fomentar iniciativas com vista à formação profissional e à promoção económica, social e cultural dos associados, em ligação com outros sindicatos;
- k) Assegurar a participação nos organismos sindicais e profissionais nos quais é filiado.

ARTIGO 7.º

Para alcançar os seus fins, o Sindicato deve executar, entre outras, as seguintes tarefas:

- a) Intensificar a sua propaganda com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores, para alargar a sua influência e a do movimento sindical;
- b) Assegurar a informação dos seus associados, promovendo a publicação de jornais, boletins, circulares, reuniões, etc.;
- c) Receber a quotização dos seus associados e assegurar a boa gestão, bem como o pagamento das contribuições estatutárias devidas a organizações de que é membro.

ARTIGO 8.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida pelo Sindicato, que a direcção põe à consideração em plenário de sócios.

ARTIGO 9.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente para reuniões da assembleia geral, discutindo, votando e apresentando as moções e propostas que achar convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes;
- d) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;
- e) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe.

ARTIGO 10.º

São deveres dos sócios:

- a) Descontar regularmente a sua quotização, em função do seu ordenado ilíquido, na percentagem de 3 %;
- b) Pagar, no acto da aprovação em plenário de todos os os sócios, 20 % do total, a jóia de admissão;
- c) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, praticando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for nomeado;
- d) Agir solidariamente em todos os casos na defesa dos interesses colectivos;
- e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- f) Cumprir na íntegra os estatutos;
- g) Divulgar, por todos os meios ao seu alcance, os objectivos do Sindicato em benefício da classe;
- h) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- i) Consciencializar-se politicamente e sindicalmente;
- j) Respeitar e fazer respeitar o princípio da democracia sindical e combater todas as forças reacçãoárias;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma ou serviço militar ou doença;
- m) Não receber mais do que um salário no dia de trabalho.

ARTIGO 11.º

Estão isentos de pagamento da quotização os sócios que adoeçam ou sejam chamados para o serviço militar e enquanto durar tal impedimento.

ARTIGO 12.º

Perdem a qualidade de sócios os descarregadores que:

- a) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional na área abrangida pelo Sindicato ou delegações durante três meses;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

ARTIGO 13.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO III

Corpos gerentes

Disposições gerais

ARTIGO 14.º

São órgãos associativos do Sindicato: a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

ARTIGO 15.º

Os corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato maiores de 21 anos e a duração do seu mandato é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 16.º

Os membros dos corpos gerentes mantêm-se em exercício normal até serem empossados os seus sucessores.

ARTIGO 17.º

O processo de eleição dos corpos gerentes será definido em regulamento próprio, devendo a votação ser feita em escrutínio secreto e directo.

ARTIGO 18.º

- 1 — O exercício dos corpos associativos é gratuito.
- 2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, deixem de receber toda ou parte da retribuição do seu trabalho têm direito à sua compensação, a pagar pelo Sindicato.

ARTIGO 19.º

- 1 — A assembleia que destituir todos ou parte dos órgãos que constituem os corpos gerentes elegerá uma comissão em substituição dos mesmos.
- 2 — Compete depois à assembleia marcar uma assembleia de todos os sócios para elegerem todos ou parte dos que foram destituídos.

ARTIGO 20.º

No caso de se verificar o disposto no n.º 1 do artigo anterior, terão de se realizar eleições extraordinárias para a substituição definitiva, salvo se as próximas eleições ordinárias se realizarem no prazo de três meses.

SECÇÃO I

Assembleia geral

ARTIGO 21.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 22.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre alterações dos estatutos;

- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir e onerar bens imóveis;
- f) Resolver em última instância os diferendos entre os sócios e a direcção, podendo eleger comissões de inquérito para apurar responsabilidades para assim agir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

ARTIGO 23.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 22.º e de dois em dois anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

ARTIGO 24.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo em caso algum um número de assinaturas superior a duzentas.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c), o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo será de sessenta dias.

ARTIGO 25.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de convocatórias aos sócios ou nos jornais mais lidos na área, com antecedência de quinze dias.

§ único. Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 22.º o prazo mínimo para a publicação é de quinze dias.

ARTIGO 26.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada; caso não haja número suficiente, funcionará uma hora depois com qualquer número de sócios.

ARTIGO 27.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 24.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constam os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se realizar por não estarem os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos doze meses sobre a data da reunião não realizada.

ARTIGO 28.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas sempre pela maioria dos votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral, que se efectuará dentro dos trinta dias seguintes.

ARTIGO 29.º

As deliberações relativas a alteração dos estatutos, destituição dos corpos gerentes, fusão ou dissolução do Sindicato serão tomadas, pelo menos, por três quartos do total dos sócios.

ARTIGO 30.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente ou por um dos secretários.

ARTIGO 31.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

ARTIGO 32.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento do trabalho da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

SECÇÃO II

Direcção

ARTIGO 33.º

A direcção do Sindicato compõe-se de sete elementos eleitos entre os sócios maiores de 21 anos e que serão obrigatoriamente: três representativos da sede, dois da secção do Barreiro e dois da secção de Alcochete.

ARTIGO 34.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência de cada ano;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada direcção;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que julgue necessário;
- h) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com a lei em vigor;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- j) Nomear os encarregados de serviço.

ARTIGO 35.º

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez em cada semana e as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

ARTIGO 36.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

ARTIGO 37.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

ARTIGO 38.º

O conselho fiscal compõe-se de três elementos.

ARTIGO 39.º

Na primeira reunião do conselho fiscal os membros eleitos escolherão entre si o presidente.

ARTIGO 40.º

Compete ao conselho fiscal:

- Examinar mensalmente a contabilidade do Sindicato;
- Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;
- Elaborar actas das suas reuniões;
- Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário, sem direito a voto;
- Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Dos delegados sindicais

ARTIGO 41.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de ligação entre a direcção do Sindicato e os trabalhadores por estes representados.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos diversos lugares de trabalho da área geográfica da sede ou secções do Sindicato.

ARTIGO 42.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- Representar o Sindicato dentro dos poderes que lhes são conferidos;
- Dialogar com os sócios e informá-los da vida sindical;
- Fazer chegar a todos os sócios circulares do Sindicato;
- Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades cometidas pelos sócios, à direcção do Sindicato;
- Colaborar o mais possível com a direcção;
- Cooperar com a direcção no estudo, negociações ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- Assistir às reuniões da direcção, com voto consultivo, quando para tal convocados;
- Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato mudanças de residência.

ARTIGO 43.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

ARTIGO 44.º

O número de delegados sindicais fica pendente das dimensões do trabalho, cabendo à direcção ou aos trabalhadores escolher número nunca inferior a um por cada cinquenta trabalhadores.

ARTIGO 45.º

1 — A missão dos delegados sindicais será estudada pela direcção, que lhes dará instruções de como é que têm de actuar.

2 — Os delegados sindicais serão os que forem mais votados em assembleia.

3 — A designação só poderá recair sobre os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

ARTIGO 46.º

A nomeação de delegados será comunicada, imediatamente após tomada de posse, às entidades patronais.

ARTIGO 47.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato e dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação àquela.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção que os nomeou.

3 — Os delegados podem pedir a demissão, por escrito, à direcção, que por sua vez estudará e dará o parecer mais aconselhável.

ARTIGO 48.º

Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais quando as circunstâncias geográficas assim o aconselharem.

CAPÍTULO V

Disciplina

ARTIGO 49.º

Os sócios estão sujeitos às seguintes penalidades:

- Advertência por escrito;
- Suspensão temporária dos seus direitos;
- Expulsão.

ARTIGO 50.º

Incorrem nas sanções previstas na alínea a) do artigo anterior os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º

ARTIGO 51.º

Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c) do artigo 49.º, conforme a gravidade da infracção, os sócios que reincidirem na infracção prevista no artigo anterior, que se ausentem mais de três meses sem para isso estarem autorizados ou algum sócio que por qualquer motivo lese os bens do Sindicato ou dos associados.

ARTIGO 52.º

As penas referidas no artigo 49.º só podem ser aplicadas em processo disciplinar a instaurar pela direcção no prazo máximo de noventa dias a contar do conhecimento da infracção.

ARTIGO 53.º

1 — São nulas e de nenhum efeito as sanções aplicadas sem audiência prévia do sócio infractor.

2 — O associado incriminado tem o prazo de dez dias a contar da notificação para apresentar a sua defesa.

ARTIGO 54.º

Das penas aplicadas pela direcção cabe sempre recurso para a assembleia geral e será apresentado na primeira reunião que ocorrer após o seu conhecimento pelo associado.

CAPÍTULO VI

Fundos

ARTIGO 55.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) O montante da quotização dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

ARTIGO 56.º

As receitas terão, obrigatoriamente, as seguintes aplicações:

Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

ARTIGO 57.º

O saldo de cada gerência será depositado em nome do Sindicato e à ordem da gerência que tomar posse para o mandato seguinte.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

ARTIGO 58.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

ARTIGO 59.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

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

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

ASSOCIAÇÃO DOS AGRICULTORES DO BAIXO ALENTEJO

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

ARTIGO 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável, denominada Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo, para durar ilimitadamente, podendo a todo o tempo ser dissolvida.

ARTIGO 2.º

A Associação tem a sua sede em Beja, na Praça de Diogo Fernandes, 17.

ARTIGO 3.º

A Associação terá o âmbito territorial correspondente ao Baixo Alentejo e é formada pelas empresas singulares ou colectivas que exerçam a indústria agrícola, florestal ou pecuária que voluntariamente nela se inscrevam.

ARTIGO 4.º

A Associação é apartidária e tem como fins:

- a) Defender e promover os interesses comuns dos associados;
- b) Contribuir, por todos os meios, para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados;
- c) Representar os agricultores seus associados junto das entidades e instituições oficiais;
- d) Representar os agricultores seus associados nas negociações de contratos colectivos de trabalho que abranjam a área do Baixo Alentejo;
- e) Criar, se necessário, secções representativas dos interesses específicos, nomeadamente de senhorios e rendeiros;
- f) Criar, se conveniente, secções de âmbito territorial mais restrito, nomeadamente ao nível concelhio, podendo nestas ser criadas secções específicas;
- g) Dar assistência jurídica aos seus associados;
- h) Associar-se, federar-se ou confederar-se em associações ou organismos similares, nomeadamente na Federação das Associações dos Agricultores do Alentejo e na Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP).

CAPÍTULO II

Aquisição e perda de qualidade de sócio, seus direitos e deveres

ARTIGO 5.º

1 — Podem ser membros da Associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam no território português, especificamente no distrito de Beja, a actividade definida no artigo 3.º destes estatutos.

2 — Toda a entidade patronal tem direito de se inscrever na Associação, podendo a direcção desta exigir aos candidatos a prova do preenchimento dos requisitos legais e estatutários.

3 — O requerimento para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

ARTIGO 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da Associação e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços, nos termos que forem estabelecidos em regulamento;
- f) Reclamar perante os órgãos da Associação de actos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da Associação;
- g) Usufruir, nos termos em que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da Associação;
- h) Receber da Associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas e os livros de actas.

ARTIGO 7.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Cumprir pontualmente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da Associação;
- d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- e) Realizar os actos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio da Associação;
- f) Participar activamente no funcionamento da Associação contribuindo para a realização dos seus fins.

ARTIGO 8.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e bom nome;
- b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante seis meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direcção;
- d) Os que violem quaisquer dos deveres de associado.

2 — A exclusão de associado faltoso pertence à direcção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral, no prazo de trinta dias, a partir da notificação de exclusão, mediante requerimento fundamentado dirigido ao presidente da mesa.

ARTIGO 9.º

1 — A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da Associação.

2 — A declaração de demissão será apresentada à direcção em carta registada e terá efeitos a partir do fim do mês seguinte ao da sua apresentação.

3 — Sob proposta da direcção, devidamente fundamentada, qualquer sócio pode ser excluído da Associação, por deliberação da assembleia geral, votada por maioria de três quartos do número legal de votos que a façam funcionar, observado que seja o disposto no artigo 12.º destes estatutos.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

ARTIGO 10.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberações dos corpos gerentes da Associação, constitui infracção disciplinar.

ARTIGO 11.º

1 — As infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) Advertência simples;
- b) Advertência registada;
- c) Irradiação de sócio.

2 — As penalidades aplicadas terão em conta a gravidade da infracção e o seu número.

ARTIGO 12.º

Nenhuma penalidade será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que por bem entender, dentro de um prazo de quinze dias, e sem que desta defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

ARTIGO 13.º

1 — A aplicação de sanções disciplinares compete à direcção, com recurso nos termos do artigo 8.º, n.º 2, para a assembleia geral.

2 — Da decisão sobre o recurso por aplicação da penalidade referida na alínea c) do artigo 11.º, proferida pela assembleia geral, cabe também recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Princípios gerais

ARTIGO 14.º

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e a comissão revisora de contas.

ARTIGO 15.º

1 — Os membros dos órgãos da Associação serão eleitos por um período de três anos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se indicarão os cargos a desempenhar.

3 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

4 — Os membros dos órgãos da Associação serão eleitos pela totalidade dos votos na assembleia geral presentes.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 16.º

- 1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.
- 2 — Cada associado terá direito a um voto.

ARTIGO 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

ARTIGO 18.º

Compete ao presidente:

- a) Convocar as assembleias gerais;
- b) Dar posse aos associados eleitos para os corpos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito;
- c) Assinar as actas e o expediente da mesa.

ARTIGO 19.º

Os secretários da mesa da assembleia geral serão um 1.º secretário e um 2.º secretário, aos quais cabe pela ordem designada substituir o presidente nos seus impedimentos e em conjunto as atribuições destes estatutos.

ARTIGO 20.º

Compete aos secretários:

- a) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral;
- b) Redigir as actas da assembleia geral;
- c) Substituir o presidente da mesa;
- d) Servir de escrutinadores nas votações.

ARTIGO 21.º

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

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e a comissão revisora de contas;
- b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes;
- c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
- d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção;
- e) Deliberar sobre a alteração de estatutos.

ARTIGO 22.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando seja caso disso, à eleição dos membros dos órgãos da Associação.

ARTIGO 23.º

Em sessões extraordinárias a assembleia geral reunirá por iniciativa do presidente, sempre que a direcção ou a comissão revisora de contas o julgue necessário, mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 10 % dos associados e ainda no caso previsto no artigo 8.º, n.º 2, destes estatutos.

ARTIGO 24.º

A convocação de qualquer assembleia geral deve ser feita por meio de aviso com antecedência mínima de oito dias, e no qual se indicará o dia, a hora e o local em que a assembleia há-de funcionar e respectiva ordem de trabalhos.

ARTIGO 25.º

- 1 — Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e hora marcados se estiverem presentes, pelo menos, metade dos votos totais dos associados.

2 — Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados e votos presentes meia hora depois.

ARTIGO 26.º

- 1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria absoluta dos votos presentes.
- 2 — As deliberações sobre alteração aos estatutos da Associação exigem o voto de acordo de três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados.
- 3 — O presidente tem, em caso de empate na votação, voto qualitativo.

ARTIGO 27.º

- 1 — De cada reunião é lavrada acta dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.
- 2 — A acta é assinada pelos membros da mesa presentes.

SECÇÃO III

Da direcção

ARTIGO 28.º

A direcção será composta de três directores efectivos e três substitutos, eleitos de entre os associados.

ARTIGO 29.º

- 1 — Os directores distribuirão entre si na primeira reunião para o período da sua gerência os lugares de presidente, secretário e tesoureiro.
- 2 — Os directores substitutos são chamados a substituir os efectivos na falta ou impedimento destes pela ordem do número de votos por que foram eleitos e, em igualdade de circunstâncias, preferem os mais velhos.

ARTIGO 30.º

A gestão da Associação é da responsabilidade da direcção, a quem competem todos os poderes que por estes estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou à comissão revisora de contas.

ARTIGO 31.º

Compete especialmente à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele, em todos os actos e contratos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e contratar o pessoal técnico, de chefia, administrativo e auxiliar, fixando os respectivos vencimentos e condições de trabalho;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar actualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência juntamente com o parecer da comissão revisora de contas;
- e) Negociar, concluir e fazer cumprir contratos colectivos de trabalho para o sector e dentro da área de jurisdição da Associação;
- f) Nomear delegados junto dos órgãos sociais da Federação das Associações dos Agricultores do Alentejo e da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);
- g) A direcção poderá nomear e demitir um conselho assessor, que será um órgão consultivo da mesma.

ARTIGO 32.º

- 1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês, exarando-se em livro próprio as suas deliberações.
- 2 — A convocação pertencerá ao presidente.
- 3 — O presidente tem, em caso de empate em qualquer deliberação, voto qualitativo.

ARTIGO 33.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direcção.

SECÇÃO IV

Da comissão revisora de contas

ARTIGO 34.º

A comissão revisora de contas é constituída por três associados eleitos em assembleia geral, e compete-lhe:

- a) Examinar, sempre que entenda, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual da direcção.

ARTIGO 35.º

A comissão escolherá de entre os membros eleitos um presidente.

SECÇÃO V

Das eleições

ARTIGO 36.º

As eleições serão efectuadas por escrutínio secreto, o qual deverá ser efectuado imediatamente a seguir à votação, sendo proclamados os eleitos logo a seguir à contagem de votos.

Os associados eleitos tomarão posse nos oito dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO V

Administração financeira e contas

ARTIGO 37.º

O exercício actual corresponde ao ano civil.

ARTIGO 38.º

Constituem receitas da Associação:

- As quotas e as jóias dos associados;
- Quaisquer fundos ou donativos;
- Os juros dos fundos capitalizados, se os houver.

ARTIGO 39.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar votará também as contribuições a pagar pelos associados.

ARTIGO 40.º

Os valores monetários depositados em estabelecimentos bancários serão levantados nos termos do artigo 33.º

CAPÍTULO VI

Alteração de estatutos

ARTIGO 41.º

A assembleia que votar e aprovar as alterações de estatutos será convocada expressamente para esse fim. Da convocação constarão sumariamente os assuntos que irão ser apreciados.

ARTIGO 42.º

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido na lei.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

ARTIGO 43.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolve o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.

2 — Esta assembleia geral decidirá qual o destino a dar aos bens da Associação que constituírem remanescente da liquidação.

ARTIGO 44.º

1 — A mesma assembleia geral nomeará três liquidatários.

2 — A forma de liquidação será decidida pela assembleia geral.

3 — A liquidação será efectuada seis meses após ter sido decidida a dissolução.

Está conforme.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)