

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.ª SÉRIE

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

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 16	p. 1035-1066	29-ABR-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Redução do horário semanal de trabalho do ACT da hotelaria entre a Enatur, a Carra, a Gertal, a Itau, a Eures e todas as empresas intervencionadas e os sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço 1037
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector do comércio de automóveis e acessórios 1037
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector bancário 1038

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlinicas, estabelecimentos similares e outros na Região Autónoma dos Açores 1039
- PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil — Deliberação da comissão técnica emergente 1039
- PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) — Deliberação da comissão técnica emergente 1040

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre os Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio 1040
- PE do CCTV para as ind. gráficas e transformadoras de papel, ind. de cartonagem e correlativos 1041
- PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e o Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares 1041
- Aviso para PE da CCT entre a Ative — Assistência Técnica do Comércio e Ind. de Géneros Alimentícios e o Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares 1042
- Aviso para PE do CCT para os trabalhadores de escritório e correlativos do sector da indústria vidreira 1042
- Aviso para PE da revisão das tabelas salariais do CCT para o comércio retalhista do dist. de Castelo Branco 1043
- Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros 1043

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Regional dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros 1043
- CCT para a actividade seguradora — Deliberações da comissão paritária — Anexos às actas n.ºs 16 e 17 1061
- CCTV entre os fabricantes de material eléctrico e electrónico e o Sind. dos Electricistas do Sul e outros — Deliberação da comissão paritária 1061
- CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e os Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e dos Trabalhadores Gráficos dos Dist. do Porto, Bragança e Vila Real — Acta adicional 1062

-- ACT entre a Sincal e os Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outros — Acta	1062
-- ACT para a ind. de lacticínios de Ponta Delgada — Rectificação	1063
-- CCT entre a Assoc. dos Sind. de Moagem do Sul e outras Feder. Regionais dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes — Rectificação	1063

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

-- Engenheiros do Norte	1064
-------------------------------	------

Associações patronais — Estatutos:

Alterações:

-- Comercial de Aveiro	1065
-- Armadores da Pesca Longínqua — Adapla	1066

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Redução do horário semanal de trabalho do ACT da hotelaria entre a Enatur, a Carra, a Gertal, a Itau, a Eurest e todas as empresas intervencionadas e os sindicatos representativos de trabalhadores ao seu serviço.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, foi publicado o acordo colectivo de trabalho celebrado pela Enatur, a Carra, a Gertal, a Itau, a Eurest e todas as empresas intervencionadas à data de 1 de Abril de 1977.

Por portaria de regulamentação de trabalho de 14 de Abril, publicada no mesmo *Boletim*, o conteúdo do acordo colectivo de trabalho referido foi tornado aplicável a entidades patronais com fim lucrativo do sector de hotelaria.

Considerando que em muitos estabelecimentos vem sendo praticado, desde a entrada em vigor do CCT de 1975, o período semanal de trabalho de quarenta

e quatro horas e que esta redução não é desaconselhada por razões de interesse da economia nacional;

Considerando a vantagem de se uniformizar o regime da duração do trabalho em todo o sector de actividade:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução de trabalho constante da cláusula 37.ª do referido ACT, celebrado entre a Enatur e todas as empresas intervencionadas e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

Ministério do Trabalho, 17 de Abril de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de comércio de automóveis e acessórios

Em 1 de Julho de 1977, foi apresentada à Associação do Comércio Automóvel de Portugal uma proposta de revisão do CCT para o sector, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976, subscrita pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Outros.

A Associação não apresentou contraproposta, tendo-se iniciado em 18 de Agosto de 1977 a fase de negociações directas.

Em 26 de Agosto de 1977, foi requerida pelos sindicatos a passagem à fase de conciliação, ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Verificou-se, após a tentativa de conciliação realizada pela DSRCTL, a inviabilidade de, pela via convencional, obter acordo relativamente a qualquer matéria.

Nestes termos, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 27 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei

n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e ouvido o Ministério do Comércio e Turismo, determino a constituição de uma comissão técnica com o encargo de elaborar estudos preparatórios de portaria de regulamentação de trabalho restrita ao âmbito, condições salariais e outras matérias de inclusão obrigatórias para o sector de comércio de automóveis e acessórios, com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
- Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;
- Um representante da Associação do Comércio Automóvel de Portugal;
- Um representante dos sindicatos interessados.

Ministério do Trabalho, 20 de Abril de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector bancário

Em 30 de Novembro de 1976 os sindicatos dos bancários apresentaram uma proposta de revisão do CCT para o sector bancário às instituições de crédito públicas e privadas.

Por despacho conjunto dos Ministros do Trabalho e das Finanças de 16 de Dezembro de 1976, o processo foi autonomizado em relação às empresas que integram o sector público.

Não foi possível em negociações directas a obtenção de acordo no que respeita a determinadas matérias, nomeadamente carreira profissional, horário de trabalho e diuturnidades, não obstante as diligências de mediação efectuadas junto das partes pelos Ministérios do Trabalho e das Finanças e Plano.

Na conciliação obrigatória, determinada por despacho conjunto dos Secretários de Estado do Tesouro e do Trabalho, foi possível estabelecer uma plataforma de acordo entre o Sindicato dos Bancários do Norte e a comissão executiva de contratação.

O mesmo não aconteceu em relação aos Sindicatos dos Bancários do Sul e Ilhas e do Centro, em virtude da não aceitação por parte destes do clausulado referido, na sua globalidade.

Por despacho conjunto dos Secretários de Estado do Tesouro e do Trabalho de 29 de Março de 1978, o conflito colectivo de trabalho entre os Sindicatos dos Bancários do Sul e Ilhas e do Centro e a comissão executiva de contratação emergente da negociação do contrato colectivo de trabalho para o sector bancário, foi submetido a arbitragem obrigatória.

Os Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas não indicaram conjuntamente o respectivo

árbitro, em conformidade com o despacho de arbitragem obrigatória de 29 de Março de 1978.

Nestes termos:

Considerando a necessidade de definir com celeridade o estatuto laboral dos trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro e Sul e Ilhas, sem prejuízo do respeito pelo princípio da homogeneidade do estatuto laboral no sector;

Constatada a situação impeditiva do normal andamento do processo negocial, encontra-se preenchida a condição prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Nestes termos, e ao abrigo da aludida disposição, determino a constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma PRT para o sector bancário (Centro e Sul e Ilhas) com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério das Finanças e Plano;
- Um representante do Sindicato dos Bancários do Centro;
- Um representante do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas;
- Dois representantes da comissão executiva de contratação.

Lisboa, 31 de Março de 1978. — O Ministro do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlínicas, estabelecimentos similares e outros na Região Autónoma dos Açores

A portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores em consultórios médicos, policlínicas, estabelecimentos similares e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45/77, de 8 de Dezembro, estabeleceu, no n.º 2 da base I, que a sua aplicação na Região Autónoma dos Açores seria, posteriormente, determinada por portaria conjunta do Ministro da República e dos membros competentes do Governo Central.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da República da Região Autónoma dos Açores e Secretários de Estado do Planeamento, da Saúde e do Trabalho:

BASE I

(Âmbito)

A portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores em consultórios médicos, policlínicas, estabelecimentos similares e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45/77, de 8 de Dezembro, é aplicável, na Região Autónoma dos Açores, aos trabalhadores em consultórios mé-

dicos, policlínicas, postos de enfermagem, consultórios e laboratórios de meios complementares de diagnóstico e terapêutica, designadamente consultórios de radiologia, laboratórios de análises clínicas e de anátomo-patologia, centros de fisioterapia e reabilitação e estâncias termas, cujas funções correspondam às de qualquer das profissões e categorias profissionais definidas no seu anexo I, e às respectivas entidades patronais.

BASE II

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor nos termos legais.

Região Autónoma dos Açores, 13 de Março de 1978. — O Ministro da República da Região Autónoma dos Açores, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*.

Ministérios das Finanças e do Plano, dos Assuntos Sociais e do Trabalho, 20 de Abril de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado da Saúde, *Mário Luís Mendes*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil — Deliberação da comissão técnica emergente

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base XL da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977, deliberou, por unanimidade:

Esclarecer sobre a fórmula de cálculo mais indicada para achar a percentagem referida no n.º 3 da base XX, sempre que se verifique a previsão constante do n.º 8 da mesma base, e interpretar o disposto neste n.º 8 do seguinte modo:

Sempre que seja efectuado trabalho em regime de turnos rotativos, a título temporário, ou seja, sempre que no período do mês a que respeita a remuneração houver alternância entre o horário de turnos e o horário normal, a percentagem referida no n.º 3 da base XX deve ser calculada não só em relação aos dias de prestação efectiva de trabalho por turnos, mas acrescida de um coeficiente de 0,33 — resultante da divisão de sete (dias de descanso) por vinte e um (dias de trabalho por turnos) — por cada dia.

Exemplificando:

No mês de Novembro, um trabalhador prestou oito dias de trabalho em regime de turnos. Cálculo a efectuar: $8 \times 0,33 = 2,64$; depois adiciona-se $8 + 2,64 = 10,64$.

Assim, a remuneração deste trabalhador (p. ex. um forneiro), no mês considerado, achar-se-á através das seguintes operações:

$\text{Salário}/\text{dia} \times 10,64 = X$. Seguidamente, multiplica-se o valor encontrado (X) pelo montante do subsídio de turno (25 %), donde: $X \times 25 \% = Y$.

Encontrado o total do acréscimo a retribuir, adiciona-se à sua remuneração base mensal, donde:

Para o forneiro (p. ex.) $7500\$ + Y = Z$, sendo Z o valor da remuneração a que este trabalhador terá direito no mês considerado e na hipótese exemplificativa.

PRT para os Correios e Telecomunicações de Portugal (CTT) —

Deliberação da comissão técnica emergente

A comissão técnica constituída nos termos da base LXXXII da PRT em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, apreciou e deliberou o seguinte:

Para efeitos da alínea e) do n.º 1 da base XXXVI e da alínea e) do n.º 2 da base LVII da PRT, o ano propedêutico é colocado em pé de igualdade com qualquer outro grau de ensino, tendo em

atenção o disposto no Decreto-Lei n.º 491/77, de 23 de Novembro.

No respeitante às condições especiais de trabalho, capítulo IX, secção I, da PRT, foi deliberado o seguinte:

Considera-se extensivo às mães que aleitam os filhos por meios artificiais, o regime previsto na alínea c) da base LXXVII da presente PRT.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1977, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e a Associação Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio.

Considerando que o referido contrato apenas se aplica às empresas representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência na área de aplicação do referido contrato de entidades do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nele previstas e o interesse em uniformizar as condições de trabalho de profissionais de um mesmo sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, correspondente ao disposto no n.º 4 desse mesmo artigo, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1977, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores

das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul e a Associação Nacional dos Industriais de Moagens de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais existentes na área de aplicação do contrato que pertençam ao mesmo ramo de actividade, não filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias previstas naquele contrato, representados pelo sindicato outorgante ou que, não o sendo, se possam nele filiar.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Outubro de 1977, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser pagos em prestações mensais até ao limite de seis.

Artigo 3.º

Exceptuam-se do âmbito de aplicação da presente portaria as empresas e os trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos, normalmente, a água ou a vento.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 21 de Abril de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *Nuno Krus Abecassis*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**PE do CCTV para as ind. gráficas e transformadoras de papel,
ind. de cartonagem e correlativos**

Entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel, Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte e o Sindicato dos Gráficos e Transformadores de Papel do Distrito de Aveiro e outros foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes;

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

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais dos sectores de actividade das indústrias gráficas e transformadoras de papel e de cartonagem, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, pela publicação de aviso para portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977, e devidamente ponderada a oposição deduzida ao abrigo do n.º 5 do mesmo artigo:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, pelos Secretários de Estado do Planeamento, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras de Papel, Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte e o Sindicato dos Gráficos e Transformadores de Papel do Distrito de Aveiro e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que,

não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção as actividades económicas por ela abrangidas (indústrias gráficas e transformadoras de papel, abrangendo as actividades de composição, criação e transposição, impressão, encadernação e acabamento de impressos e transformação de papel e do cartão, e indústria de cartonagem, englobando os ramos de cartonagem, sobrescritos, sacos de papel, cones de cartão, tubos de cartão, reboinação de papel, etiquetas e estojaria) e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

2 — A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores ao serviço dos sectores de actividade abrangidos que, embora tenham as categorias profissionais previstas na convenção, se encontram inscritos em sindicatos não outorgantes da mesma.

3 — A aplicação da presente portaria, nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, às entidades patronais que desenvolvam a actividade da indústria gráfica ou transformadora de papel e aos trabalhadores referidos no n.º 1 fica dependente de portaria conjunta dos Ministros da República para aquelas Regiões e dos Ministros das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Artigo 2.º

A tabela salarial aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Outubro de 1977, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de seis.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 21 de Abril de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *Nuno Krus Abecasis*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PE do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares.

Entre a Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e do Sindicato dos Tra-

balhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro) e o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as empresas representadas pela Associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela Associação que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais do sector de moagem de farinhas espoadas, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, ao qual foi deduzida oposição com fundamentos a que se não reconheceu merecimento:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, pelos Secretários de Estado do Planeamento, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação Livre dos

Industriais de Moagem do Norte e Centro e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório (em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto e Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro) e o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a indústria de moagem de farinhas espoadas e aos trabalhadores não inscritos nos Sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Outubro de 1977, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de seis.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 18 de Janeiro de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *Nuno Krus Abecasis*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Aviso para PE da CCT entre a Ative — Assistência Técnica ao Comércio e Indústria de Géneros Alimentícios e o Sind. Nacional dos Cobradores e Profissões Similares

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Ative — Assistência Técnica ao Comércio e Indústria de Géneros Alimentícios e o Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 8 de Abril de 1978, a todas as empresas

do continente que pertençam ao mesmo sector económico, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, com as categorias previstas na convenção.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE do CCT para os trabalhadores de escritório e correlativos do sector da indústria vidreira

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 do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro, a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro, a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outros e as Federações Regionais do Norte e do Sul e Ilhas Adjacentes dos Sindicatos dos Emprega-

dos de Escritório, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1977.

Com a emissão desta portaria pretende-se estender a regulamentação constante da referida convenção às relações de trabalho entre entidades patronais que no distrito de Aveiro se dediquem à transformação de vidro plano e os trabalhadores ao seu serviço das categorias e profissões nela previstas, umas e outros não filiados nas respectivas associações outorgantes.

**Aviso para PE da revisão das tabelas salariais do CCT para o comércio retalhista
do dist. de Castelo Branco**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da revisão das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão e Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de Fevereiro de 1978, todas as

empresas do distrito de Castelo Branco que, dedicando-se ao comércio retalhista, não estão inscritas naquelas associações e têm ao seu serviço trabalhadores com as categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço das entidades inscritas nas associações-patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Agosto, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. dos Industriais de Produtos de Cimento
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos
e Similares e outros**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCTV celebrado entre as associações mencionadas em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1978, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na Associação patronal outorgante, exerçam, na área abrangida pela convenção, a actividade de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem

como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na Associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. Regional
dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dedicam à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial a partir de 1 de Janeiro de 1978, salvo para os contratos individuais de trabalho que, entretanto, hajam cessado.

2 — A duração desta convenção é de dezoito meses, contando o seu início para todos os efeitos a partir da sua entrada em vigor e considerando-se automaticamente renovada por iguais períodos, se nenhuma

das partes a denunciar por escrito até trinta dias antes do termo de cada período de vigência.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor da nova convenção as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas da nova convenção.

Cláusula 3.^a

(Revisão da convenção)

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

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até trinta dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data de recepção da contraproposta, e deverão estar concluídas trinta dias de calendário após o seu início.

4 — Não havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão nos quarenta e cinco dias imediatos à recepção da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as suas efectivas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — Todos os trabalhadores que pela aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula devam ser reclassificados sê-lo-ão no prazo de trinta dias, a contar da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 5.^a

(Admissão)

1 — A idade mínima para a admissão e habilitações literárias serão:

a) *Ajudante de motorista*. — 18 anos e habilitações mínimas legais;

b) *Telefonistas*. — 18 anos e habilitações mínimas legais;

c) *Profissionais de escritório*. — 16 anos e o curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção não tenham as habilitações referidas;

d) *Técnicos de vendas*. — 18 anos e as habilitações mínimas legais;

e) *Contínuos, porteiros e guardas*. — 18 anos e as habilitações mínimas legais;

f) *Paquetes*. — 14 anos e as habilitações mínimas legais;

g) *Cobradqres*. — 21 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa desde que reconheça que os trabalhadores ao seu serviço carecem das qualificações requeridas para o preenchimento do lugar.

3 — A entidade patronal não pode admitir trabalhadores sem primeiramente consultar os serviços de desempregados dos sindicatos e, na inexistência destes, o Serviço Nacional de Emprego.

Para a efectividade dessa admissão deve(m) ser consultado(s) o(s) delegado(s) sindical(is) respectivo(s).

4 — Antes da admissão de trabalhadores as empresas devem submetê-los a exame médico, do qual suportarão todos os encargos, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se os candidatos têm saúde para ocupar o lugar.

5 — Se o trabalhador ficar reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe por escrito as razões da sua exclusão, com informação do seu estado de saúde.

Cláusula 6.^a

(Acesso e carreira profissional)

1 — Independentemente das promoções previstas nos números seguintes, sempre que as entidades patronais entendam promover quaisquer trabalhadores, ouvirão o delegado sindical respectivo e os trabalhadores do serviço onde trabalham, atendendo, nomeadamente, à antiguidade, competência, zelo profissional, habilitações literárias e profissionais.

2 — O estágio para escriturários e dactilógrafos terá a duração máxima de três anos, para os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade, e de dois anos, para os admitidos com idade igual ou superior a 18 anos, excepto aqueles que, entretanto, atinjam 21 anos de idade, os quais serão automaticamente promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os terceiros-escriturários, logo que completem dois anos de permanência na mesma classe, passarão à classe imediata.

4 — Os segundos-escriturários, logo que completem três anos de permanência na classe respectiva, passarão à classe imediata.

5 — Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passarão automaticamente a contínuos menores. No entanto, logo que completem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório, terão preferência no preenchimento das vagas que, entretanto, ocorrerem nas categorias profissionais de escritório.

6 — Os contínuos menores, logo que completem 21 anos de idade, passarão a contínuos.

Cláusula 7.^a

(Quadro de densidades)

Na elaboração dos quadros observar-se-ão as seguintes regras:

A — Profissionais de escritório

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

2 — É obrigatória em cada dependência, delegação, sucursal ou filial a existência de um chefe de serviços, de departamento ou divisão, por cada dez profissionais de escritório.

3 — O número de chefes e subchefes de secção em cada dependência, delegação, sucursal ou filial nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório. É, entretanto, obrigatória a existência de um chefe de secção, subchefe, superior ou equiparado, por escritório, dependência, sucursal ou filial e delegação com um mínimo de cinco profissionais de escritório.

4 — Quadro de densidades para escriturários.

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

B — Profissionais técnicos de vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedor/prospector de vendas, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector/promotor de vendas.

2 — Nas empresas com cinco trabalhadores com a categoria de inspector/promotor de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas.

3 — *Reclassificação.* — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham as categorias de inspector de vendas e vendedor serão reclassificados, respectivamente, nas categorias de inspector/promotor de vendas e vendedor/prospector de vendas.

Cláusula 8.^a

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores que ingressam na profissão será feita, a título experimental, por quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem que haja lugar a qualquer indemnização ou compensação, contando-se, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

2 — Para os trabalhadores com funções de chefia e para as categorias profissionais de guarda-livros,

programador de aplicações ou de informática, inspector/promotor de vendas e secretário(a) de direcção, o período experimental é de dois meses.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

(Contrato a prazo)

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Admissões provisórias)

1 — Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual após o regresso ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da entrada ao serviço da empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituto.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga, desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 11.^a

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as dis-

posições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

a) Original e uma cópia, aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia ao sindicato ou sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e de forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pela entidade patronal pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto serão punidas com multa de 1000\$ a 100 000\$, graduada de acordo com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções à presente convenção os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, do mapa do quadro de pessoal diferente ao enviado ao Ministério do Trabalho;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a três meses;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 e nos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de quarenta e cinco horas semanais.

2 — Ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

3 — O período de trabalho diário será interrompido para o almoço com um intervalo que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo para a sua fixação haver acordo entre as entidades patronais e os trabalhadores.

Cláusula 13.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas com o acordo de ambas as partes interessadas.

4 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 120 horas de trabalho extraordinário por ano.

5 — O trabalho extraordinário dá lugar a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 50 %.

6 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado com base na seguinte fórmula:

$$\frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{número de horas do período normal de trabalho semanal}}$$

Cláusula 14.ª

(Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, dias de descanso complementar e dias feriados será remunerado a 200 % além da sua retribuição normal, excepto quando em trabalho de turnos.

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

Cláusula 15.ª

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 50 % sobre a retribuição normal a que o trabalhador tiver direito no período normal de trabalho, exceptuando-se a sua aplicação no trabalho por turnos.

Cláusula 16.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que o período normal de laboração da empresa ultrapasse, sistematicamente, o período normal de trabalho previsto nesta convenção, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal haverá mudança de turnos.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos nesta convenção.

4 — A escala de turnos rotativos deverá ser fixada com um mínimo de quinze dias de antecedência.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos receberão mensalmente os seguintes subsídios, conforme prestem trabalho em:

Dois turnos com folga fixa — 1300\$.

Três turnos com folga fixa — 2000\$.

Cláusula 17.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho, excepto por acordo entre as partes e para as seguintes categorias profissionais:

a) Secretário(a) de direcção, chefe de secção de escritório ou superior hierárquico;

b) Profissionais técnicos de vendas.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador, devendo ser dado conhecimento ao respectivo sindicato.

3 — A apresentação do pedido de isenção de horário de trabalho não confere automaticamente à entidade patronal o direito de a pôr em prática.

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional. A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

5 — A retribuição adicional referida no n.º 4 não poderá ser inferior ao valor de uma hora extraordinária diária.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Descanso semanal e feriados)

1 — O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho é o domingo, considerando-se o sábado um dia ou meio dia de descanso semanal complementar, conforme o horário semanal praticado.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos contínuos de sete dias, estes devem ser organizados por forma que os trabalhadores de cada turno descansem em cada período de sete dias e de sete em sete semanas e o seu descanso semanal coincida com o sábado e o domingo ou o domingo e a segunda-feira.

3 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação do trabalho, os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

4 — O disposto no número anterior aplica-se ainda à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal, ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta a tradição local.

Cláusula 19.^a

(Direito a férias)

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.

Cláusula 20.^a

(Duração de 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 de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

Cláusula 21.^a

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

1 — 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 vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de 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 22.ª

(Interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com o acréscimo de 100 %.

2 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 23.ª

(Cumulação de férias)

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

2 — Terão, porém, direito a cumular férias de dois anos, além dos casos previstos nesta convenção, os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando as pretendam gozar nas ilhas adjacentes ou com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 24.ª

(Retribuição durante as férias)

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 25.ª

(Escolha da época de férias)

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópias aos sindicatos.

Cláusula 26.ª

(Subsídio de férias)

1 — Até oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

Cláusula 27.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A transgressão do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

Cláusula 28.ª

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — A entidade patronal que obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta convenção e na legislação em vigor pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente; pagará também o subsídio correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixou de gozar.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 29.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade e deverá ser por esta comunicado ao sindicato respectivo.

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

Cláusula 30.ª

(Definição de faltas)

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

2 — No caso 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.

Cláusula 31.^a

(Participação de faltas)

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a falta 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;
- b) Prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bem como irmãos, cunhados, bisnetos, bisavós, sobrinhos, tios e avós, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa ou da mulher com quem viva maritalmente, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, nesses dias;
- h) Ocasão do período menstrual aos trabalhadores do sexo feminino, até dois dias em cada mês, mediante documento médico comprovativo dessa necessidade;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante o dia da doação;
- j) Tempo necessário para exercer funções de bombeiro voluntário, com excepção do tempo de treino.

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

Cláusula 33.^a

(Consequências das faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de

quaisquer outras regalias, nomeadamente o 13.º mês, com excepção quanto à retribuição dos casos previstos nas alíneas a), relativamente a doença e acidente, e b) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal e nesta convenção em contrário.

Cláusula 34.^a

(Faltas injustificadas)

Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.^a e ou aquelas que não sejam prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Cláusula 35.^a

(Consequências das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar e dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou diminuir de um dia, por cada falta igual a um período de trabalho diário, o período de férias imediato, se o trabalhador assim o preferir.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior desta cláusula não poderá nunca resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total a que o trabalhador tem direito.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 36.^a

(Impedimentos prolongados)

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

2 — Quando o impedimento se prolongue por mais de trinta dias, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência e nesta convenção.

3 — O disposto nos números anteriores desta cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e desta convenção.

5 — É garantido o lugar e demais regalias, incluindo o vencimento até ao máximo de três dias, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferido despacho de pronúncia definitiva.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 37.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou de contrato individual de forma que das modificações resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição ou qualquer outra regalia de carácter pecuniário concedidas pelo exercício das suas funções. Contudo, ficam salvaguardados os casos previstos na lei e nesta convenção, ou se, por estrita necessidade do trabalhador e em virtude de incapacidade parcial superveniente, se tornar inapto no desempenho das suas funções, embora possa desempenhar outras de escalão inferior, mas sempre com o acordo do trabalhador;

d) Em caso algum baixar a categoria, escalão ou classe e encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, a não ser neste último caso, se tal mudança não implicar diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo sério e sem o seu prévio consentimento, salvo o previsto no n.º 7 da cláusula 50.^a;

f) Despedir e admitir o trabalhador, ainda que seja contratado a prazo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais.

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

i) Despedir, sem justa causa, qualquer trabalhador;

j) A prática de *lock out*, conforme os princípios constitucionais.

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 58.^a

3 — A entidade patronal obriga-se a entregar aos trabalhadores, no momento do pagamento da retribuição mensal, um recibo discriminando todas as parcelas que integram a retribuição, bem como todos os descontos.

4 — É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com o anexo III da presente convenção

e em tudo o que nele se não encontre regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

Cláusula 38.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- 1) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- 2) Comparecer ao serviço com assiduidade e executar com zelo e diligência os serviços que lhes forem confiados;
- 3) Obedecer à entidade patronal e aos seus representantes em tudo o que respeita à execução e disciplina no trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela ou daqueles se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- 4) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, negócios ou métodos de produção;
- 5) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- 6) Respeitar e fazer-se respeitar, dentro dos locais de trabalho;
- 7) Apresentar toda ou qualquer reclamação, sempre que possível, à entidade patronal, devendo transmiti-la, de preferência, através do seu delegado sindical, se existir;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e dos regulamentos internos em vigor, desde que estes últimos não se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e da presente convenção;
- 2) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- 3) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos nesta convenção ou em que haja acordo;
- 4) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado ou de formação ou aperfeiçoamento profissional, bem como os de formação sindical;

- 5) Dispensar dirigentes ou delegados sindicais nos termos da Lei Sindical e ainda os que desempenhem funções em instituições de previdência, exclusivamente para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;
- 6) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens.
Qualquer observação ou admoestação deverá ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- 7) Prestar ao sindicato os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os mesmos trabalhadores ao seu serviço e naquele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- 8) Indicar para o lugar de chefia ou coordenação laborais trabalhadores de comprovado valor profissional e humano. Deverão ser ouvidos previamente sobre o assunto os trabalhadores da empresa que ficarão sob chefia do trabalhador indicado;
- 9) Informar os trabalhadores sobre a situação e objectivos da empresa, sempre que as entidades patronais assim o entendam;
- 10) Facilitar ao trabalhador que o solicite a consulta do respectivo processo individual, excepto quando estiver em curso procedimento disciplinar a ele eventualmente instaurado;
- 11) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- 12) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa;
- 13) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- 14) Segurar todos os trabalhadores, de acordo com as condições gerais das apólices das companhias seguradoras e dentro das disposições desta convenção;
- 15) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas, e que constem do seu processo individual.

Cláusula 40.ª

(Garantias de transportes)

1 — As empresas que transportavam o seu pessoal ou alugavam transportes para o mesmo, ou pagavam o transporte mediante a apresentação dos respectivos bilhetes, não podem retirar tais regalias aos trabalhadores que já delas beneficiavam.

2 — Sempre que os transportes fornecidos pela empresa sejam a causa do atraso do trabalhador, este não pode ser penalizado por esse atraso.

Cláusula 41.ª

(Mudança de local de trabalho)

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transfe-

rência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço e não lhe causar prejuízo sério.

2 — O trabalhador terá direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas nesta convenção, sempre que houver alteração do seu local de trabalho resultante da mudança de estabelecimento ou de prestação de serviço e que lhe cause prejuízo sério.

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

Cláusula 42.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de demissão mediante a indemnização prevista na cláusula 58.ª

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente, durante o mês anterior à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, e no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 43.ª

(Transferência do trabalhador)

Quando por acordo do trabalhador, este transitar entre empresas com administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-ão mantidos os direitos, regalias e benefícios já adquiridos.

Cláusula 44.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

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

a) Durante o período de gravidez, as mulheres não podem desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico (transporte de pesos), trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, pelo que serão transferidas para trabalho que não as prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias;

c) Dois períodos de uma hora por dia e pelo prazo de nove meses após o parto, sem perda de retribuição ou diminuição do período de férias e de antiguidade, às mães que aleitem os seus filhos;

d) O emprego a meio tempo às trabalhadoras cujas responsabilidades familiares assim o exijam, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal e desde que não haja sacrifício para esta.

Cláusula 45.ª

(Direitos dos menores)

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

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a provar se possui a robustez física para as funções a desempenhar.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nos termos da cláusula 5.ª

Cláusula 46.ª

(Trabalhadores-estudantes)

O período normal de trabalho dos trabalhadores-estudantes será reduzido de uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames.

CAPÍTULO VI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 47.ª

(Legislação aplicável)

As empresas são obrigadas a cumprir as disposições legais em vigor sobre a matéria respeitante à saúde, higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 48.ª

(Comissão de higiene e segurança)

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene e segurança compete a uma comissão constituída por quatro elementos sendo dois eleitos pelos trabalhadores da empresa e os restantes designados pela entidade patronal. A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor

e o estabelecido nesta convenção, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar a iniciativa neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 49.ª

(Primeiros socorros)

1 — Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância, e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no número anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 50.ª

(Retribuições mínimas mensais)

1 — Para efeitos da remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são agrupados no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela, constante do anexo II.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações de carácter regular e periódico como contrapartida do seu trabalho, ao abrigo desta convenção.

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

4 — O pagamento da retribuição mensal será feito durante o período normal de trabalho e terá lugar até ao último dia útil do mês.

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

6 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que foram providas.

7 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderão ser alteradas as suas zonas de trabalho de comum

acordo com a entidade patronal e desde que essa alteração não seja de forma radical e não lhes cause prejuízos sérios de ordem moral, familiar ou monetária.

8 — Aos trabalhadores técnicos de vendas que auferiram retribuição mista não pode ser alterada a zona de trabalho, nem mudado o tipo de clientela, sem prévio acordo dos mesmos, desde que a definição da zona ou do tipo de clientela conste do contrato de trabalho.

No caso de se proceder a essa alteração a entidade patronal garantirá ao trabalhador uma retribuição igual à média mensal auferida por ele nos últimos seis meses, cessando esta obrigação definitivamente seis meses após a data da referida alteração.

Cláusula 51.ª

(Diuturnidades)

1 — Para os trabalhadores, em categorias ou classes sem acesso automático e que já possuam o regime de diuturnidades manterão as mesmas de três em três anos até ao limite de cinco, traduzidas na verba de 500\$.

2 — Para os trabalhadores que não tenham o regime de diuturnidades aplicar-se-á o previsto no número anterior. Estes trabalhadores só vencerão uma diuturnidade à data da entrada em vigor desta convenção desde que estejam em categoria ou classe sem acesso há três ou mais anos.

3 — Ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

Cláusula 52.ª

(Subsídios)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de remuneração efectiva, o qual deverá ser pago até 15 de Dezembro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número anterior, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

3 — No caso de o trabalhador não ter completado ainda um ano de serviço no Natal, ser-lhe-á paga a parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

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

Cláusula 53.ª

(Ajudas de custo)

1 — Os trabalhadores que exerçam serviço externo ou se desloquem em serviço da empresa têm direito à cobertura integral de todos os gastos inerentes à deslocação, devendo apresentar os respectivos documentos comprovativos.

2 — Em alternativa ao constante do n.º 1 desta cláusula e por acordo das partes podem os trabalhadores optar por uma verba fixa que nunca será inferior a:

Almoço ou jantar — 140\$00;

Dormida e pequeno almoço — 260\$00;

Diária completa — 500\$00.

3 — As deslocações dentro da área residencial e seus limites para um inspector/promotor de vendas da origem a uma ajuda de custo acordada entre as partes destinada a uma refeição num valor nunca inferior a 115\$.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente 0,27 sobre o preço em vigor, à data da deslocação, de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

5 — Quando os trabalhadores utilizem veículo próprio deve ser efectuado pela entidade patronal um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil ilimitada compreendendo passageiros transportados gratuitamente desde que relacionados com a actividade do trabalhador; roubo de mercadorias e ou mostruários transportados.

6 — Quando o veículo for propriedade da empresa esta efectuará um seguro de responsabilidade civil ilimitada incluindo passageiros transportados gratuitamente.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

(Formas de extinção do contrato individual de trabalho)

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo, nos termos da lei.

Cláusula 55.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, não podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 56.ª

(Cessação por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;

c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 57.ª

(Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a manutenção 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) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição, ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional 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 de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os 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 58.ª

(Despedimentos)

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

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

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

5 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos das cláusulas 59.ª e 60.ª, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, onde se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas f), j) e l) da cláusula 57.ª

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

7 — 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 a reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

8 — Em substituição da reintegração o trabalhador despedido sem justa causa tem direito a uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção no primeiro ano conta-se como um ano completo.

10 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, e subsídio de Natal, também na parte proporcional.

Cláusula 59.ª

(Processo disciplinar)

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorridos três meses sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 60.^a

(Tramitação do processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade.

2 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação;

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data da recepção da notificação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — No caso da decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrária a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

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

8 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa, que venha a mostrar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal, fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além da indemnização prevista na cláusula 58.^a

Cláusula 61.^a

(Rescisão do trabalhador)

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

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

3 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador, podendo rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio os seguintes comportamentos:

a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A mudança do local de trabalho sem respeito pelo disposto nesta convenção;

c) Falta culposa do pagamento pontual de retribuição, na forma devida;

d) Violação culposa dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;

e) Falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

f) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos, ou entidade patronal;

h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao seu contrato individual de trabalho.

§ único. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 58.^a

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 62.^a

(Seguros)

1 — Para os trabalhadores de serviço externo, e seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor de 1 000 000\$ válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — No caso de o trabalhador ter de se deslocar para fora da empresa a fim de receber assistência

médica devido a acidente de trabalho ou doença profissional ou a renovar o cartão de sanidade, neste último caso desde que comprovado, a empresa é obrigada a garantir-lhe o tempo necessário para o feito.

3 — Em caso de morte do trabalhador a entidade patronal obriga-se a pagar aos herdeiros daquele o proporcional correspondente aos subsídios de férias e Natal a que o trabalhador tinha direito à data do seu falecimento.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 63.ª

(Comissões paritárias)

1 — A interpretação dos casos duvidosos que a presente convenção suscite, serão da competência de uma comissão paritária, composta por dois 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 trabalho.

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 unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.ª

(Manutenção das regalias anteriores)

Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, no-

meadamente diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCT e já concedidas por via contratual ou administrativa.

Cláusula 65.ª

(Princípio geral)

A presente convenção é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que se lhes aplicavam e que são agora substituídos.

Anexo I

Definição e enumeração das categorias profissionais

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia as manobras, arruma as mercadorias no veículo e facilita a entrega das mesmas, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

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

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

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

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

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

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

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

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

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou 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 do organismo ou 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. — O profissional que executa diversas tarefas, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escri-

tório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas. Pode eventualmente assistir à entrada e saída do pessoal junto dos dispositivos de *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Estagiário. — O trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para essa tarefa.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registo ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços que têm a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector/promotor de vendas. — O trabalhador que inspeciona os serviços do vendedor/prospectador de vendas. Actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas na empresa. Visita clientes, podendo receber encomendas.

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

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

Paquete. — Menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

Perfurador/verificador ou gravador de dados. — O trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer a cartões, quer a magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração/verificação ou de gravação de dados.

Programador de aplicações de informática. — O trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Subchefe de secção. — Executa as tarefas mais qualificadas de escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e/ou correlativos.

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

Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Vendedor/prospector de vendas. — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade e promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal.

Anexo II

Tabela de remuneração de base mínima mensal

Grupo	Categoria	Remuneração
I	Director de serviços Chefe de escritório	13 500\$00
II	Chefe de departamento, de divisão ou de serviço Contabilista/técnico de contas	13 000\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de aplicação ou informática Chefe de vendas	11 500\$00
IV	Subchefe de secção Inspector/promotor de vendas Secretário(a) de direcção	10 500\$00

Grupo	Categoria	Remuneração
V	Primeiro-escriturário Caixa (a) Perfurador/verificador ou gravador de dados com mais de quatro anos Operador mecanográfico com mais de quatro anos Operador de máquinas de contabili- dade com mais de quatro anos ... Vendedor/prospector de vendas ...	9 750\$00
VI	Segundo-escriturário Perfurador/verificador ou gravador de dados com mais de dois anos Operador de máquinas de contabili- dade com mais de dois anos Operador mecanográfico com me- nos de quatro anos Cobrador (a)	9 000\$00
VII	Ajudante de motorista (b)	8 500\$00
VIII	Terceiro-escriturário Perfurador/verificador ou gravador de dados com menos de dois anos Operador de máquinas de contabili- dade com menos de dois anos ... Telefonista Contínuo Guarda	8 050\$00
IX	Estagiário de 2.º ano Dactilógrafo de 2.º ano Contínuo menor	7 500\$00
X	Estagiário de 1.º ano Dactilógrafo de 1.º ano Trabalhador de limpeza	7 000\$00
XI	Paquete de 14 anos (c)	4 000\$00

(a) O caixa e o cobrador terão mais 500\$ mensais para abono de faltas.
(b) Refeições. — 1 — A empresa pagará aos ajudantes de motorista que, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho as suas refeições as seguintes verbas:

Pequeno-almoço	25\$00
Almoço	90 00
Jantar	90 00
Ceia	60\$00

2 — Os trabalhadores têm direito à ceia quando estejam em serviço entre as 0 e as 5 horas.

(c) Por cada ano além dos 14 anos, mais 400\$.

Anexo III

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

(Do direito da actividade sindical na empresa)

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

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais de empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 — É vedado às entidades patronais proibir a afixação, no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pelos delegados sindicais ou comissão sindical da empresa, textos convocatórios e comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — É também vedado às entidades patronais opor-se, por qualquer forma, ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo, por causa do exercício das mesmas aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos consecutivos após abandonarem os cargos, nos termos da Lei Sindical e desta convenção.

7 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical e dentro do seu crédito de horas devidamente justificado pelo sindicato nos termos legais.

8 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

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

10 — O delegado sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

11 — Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

12 — Para as reuniões a que se refere a secção B deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

13 — Os delegados sindicais têm direito a distribuir e a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, publicações ou informações relacionadas com a vida sindical e os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

SECÇÃO B

(Reunião de trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical de empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

SECÇÃO C

(Cobrança da quotização sindical)

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

2 — Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

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

Anexo IV

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

1 — Quadros superiores:

1.2 — Técnicos administrativos:

Director de serviço;
Chefe de departamento;

Chefe de serviço;
Contabilista/técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:
Chefe de vendas.

2.2 — Técnicos administrativos:
Chefe de secção;
Programador de aplicações ou informática.

3.2 — Profissionais altamente qualificados:
Subchefe de secção;
Secretário(a);
Guarda-livros;
Inspector/promotor de vendas.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:
Escriturário;
Operador mecanográfico;
Caixa;
Operador de máquina de contabilidade;
Perfurador/verificador ou gravador de dados;
Dactilógrafo.

4.2 — Comércio:
Vendedor/prospector de vendas.

5 — Profissionais semiquualificados (especializados):

5.1 — Administrativos:

Cobrador;
Telefonista.

5.2 — Produção e outros.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Ajudante de motorista;
Contínuo;
Trabalhadora de limpeza.

7 — Praticantes e aprendizes:

Estagiário;
Paquete.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:
Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

José Fernando Quitéria Ribeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
Muriel Gabriela Costa Ferreira.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Depositado em 11 de Abril de 1978, a fl. 8 do livro n.º 1, com o n.º 66, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para a actividade seguradora — Deliberações da comissão paritária —
Anexos às actas n.º 16 e 17

Comissão paritária — Anexo à acta n.º 16

Por unanimidade, a comissão paritária, em reunião de 4 de Abril de 1978, deliberou:

Cláusula 47.ª «Duração e subsídio de férias» (ponto 1)
e cláusula 49.ª «Férias seguidas ou interpoladas»

Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, os períodos de férias gozados interpoladamente não poderão exceder no total vinte e dois dias úteis.

Cláusula 20.ª «Promoções obrigatórias» (ponto 1)
e cláusula 95.ª «Baixa de categoria ou diminuição de ordenados»

Atendendo ao disposto na cláusula 95.ª, entende-se que os trabalhadores classificados como estagiários do 2.º escalão (grupo A) à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho deverão ser promovidos a segundos-escriturários na data em que completassem dois anos de permanência naquela categoria.

Depositado em 19 de Abril de 1978, a fl. 80 do livro n.º 1, com o n.º 69, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Comissão paritária — Anexo à acta n.º 17

Por unanimidade, a comissão paritária, em reunião de 18 de Abril de 1978, deliberou:

Cláusula 39.ª «Suplementos de ordenado» (ponto 4)

O suplemento devido aos caixas ou a outros trabalhadores que possuíssem procuração ou autorização para movimentar contas de caixa ou bancárias foi eliminado na cláusula 39.ª, n.º 4, do CCT de 1977.

Esta disposição entrou em vigor em 27 de Julho de 1977, isto é, cinco dias após a publicação do referido contrato.

Por outro lado, a nova tabela de vencimentos e a cláusula 9.ª, n.º 2 «Equiparação de outras categorias», entraram em vigor em 1 de Janeiro de 1977.

Assim, há que entender que o suplemento acima referido deverá incidir sobre os novos salários processados a partir de 1 de Janeiro de 1977 e que, a partir de Julho do mesmo ano, passou a margem livre absorvível por qualquer aumento salarial posterior.

Depositado em 24 de Abril de 1978, a fl. 81 do livro n.º 1, com o n.º 70, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCTV para os fabricantes de material eléctrico e electrónico

Deliberação da comissão paritária

Aos 25 dias do mês de Janeiro de 1978, pelas 15 horas, reuniu na Avenida de Guerra Junqueiro, 11, 2.º, esquerdo, em Lisboa, a comissão paritária emergente do CCTV para a indústria do material eléctrico e electrónico, tendo sido deliberado:

1 — Acrescentar ao ponto 4.1 do anexo II do CCT o seguinte:

- a) A carreira dos profissionais fogueiros regula-se pelo disposto no Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- b) Em conformidade com o disposto na alínea anterior, a categoria de chegadores fica equiparada para todos os efeitos a ajudante de fogueiro.

2 — Acrescentar ao ponto 7.2 do anexo I o seguinte:

Vigilante de creche e ou infantário. — Toma conta de um grupo de crianças sob orientação

da educadora infantil ou da auxiliar de educadora infantil se as houver.

A profissão anterior é equiparada para efeitos de remuneração às profissões do grau 10.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 1978.

Pela Associação Nacional dos Fabricantes de Material Eléctrico e El. electrónico:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos Metalúrgicos:

José Manuel Fazendeiro Catarino.

Depositado em 26 de Abril de 1978, a fl. 81 do livro n.º 1, com o n.º 71, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. da Imprensa Diária e os Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul
e Ilhas Adjacentes
e dos Trabalhadores Gráficos dos Dist. do Porto, Bragança e Vila Real**

Acta

Considerando que o n.º 3 da cláusula 50.ª do contrato colectivo de trabalho dos Trabalhadores Gráficos da Imprensa Diária não respeita o espírito de negociação da referida cláusula, particularmente na igualdade que deve existir nas condições referidas nos n.ºs 1 e 2 em relação ao seu pagamento, na medida em que, por omissão, o n.º 3 apenas refere a entrega dos subsídios referentes à situação de doença recebidos da respectiva caixa de previdência:

A Associação da Imprensa Diária e os Sindicatos representantes dos trabalhadores abrangidos pelo citado contrato colectivo de trabalho, para o efeito reunidos em 21 de Março de 1978, acordam, nos termos da base VI do anexo II ao mesmo contrato colectivo, no seguinte:

1.º O n.º 3 da cláusula 50.ª do contrato colectivo em causa passa a ter a seguinte redacção:

3 — Os trabalhadores na situação de doença entregarão na empresa os subsídios de doença e de Natal (13.º mês) que lhes forem pagos pela

respectiva caixa de previdência, podendo as entidades patronais cobrar esses subsídios directamente na respectiva caixa.

2.º Os efeitos derivados da nova redacção dada ao n.º 3 da mencionada cláusula retroagem à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho em questão.

Pela Associação da Imprensa Diária:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Porto, Bragança e Vila Real:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Abril de 1978, a fl. 81 do livro n.º 1, com o n.º 72, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Sincal e o Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul
e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul**

Acta

A empresa Sincal (Soc. Comercial e Industrial de Abrasivos, S. A. R. L.), com sede em Abrunheira, Sintra, representada por Carlos Alberto de Jesus Carreiras, e os Sindicatos signatários desta acta acordam em que os trabalhadores ao serviço da empresa, filiados nos seus Sindicatos, sejam abrangidos pelo CCTV/PRT para a Indústria Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, com as rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 34 e 36, de 1977, a partir da data de publicação desta acta no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela Sincal:

Carlos Alberto de Jesus Carreiras.

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Cobradores:

José Raposo Neto.

Pelo Sindicato da Construção Civil de Lisboa:

Pedro Augusto Bento Brochado.

Pelo Sindicato do Comércio de Lisboa:

Pedro Augusto Bento Brochado.

Pelo Sindicato dos Rodoviários de Lisboa:

Pedro Augusto Bento Brochado.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

Pedro Augusto Bento Brochado.

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

Pedro Augusto Bento Brochado.

Pelos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

Pedro Augusto Bento Brochado.

Pelo Sindicato das Garagens:

Joaquim Aires Guilherme.

Pelo Sindicato dos Escritórios do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Abril de 1978, a fl. 81 do livro n.º 1, com o n.º 73, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT para a ind- de lacticínios de Ponta Delgada — Rectificação

Por ter sido publicado com incorrecções o grupo F do anexo II do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1977, a seguir se procede à sua rectificação:

A p. 542, onde se lê:

Grupo F:

Indiferenciados (masculinos)	5 250\$00
Indiferenciados (femininos)	4 500\$00
Encarregados de postos (masculinos) (b)	5 000\$00
Encarregados de postos (femininos) (b)	4 500\$00
Ajudantes de encarregados de postos (b)	4 500\$00

Pessoal menor não qualificado:

Até seis meses	3 000\$00
Mais de seis meses e até dezoito anos	3 500\$00

a) Não têm direito a alimentação, a remuneração correspondente será integrada no vencimento.

b) O salário do pessoal dos postos é efectuado mediante as horas trabalhadas.

deverá ler-se:

Grupo F:

Indiferenciados (masculinos)	5 250\$00
Indiferenciados (femininos)	4 500\$00
Encarregados de postos (masculinos) (a)	5 000\$00
Encarregados de postos (femininos) (a)	4 500\$00
Ajudantes de encarregados de postos (a)	4 500\$00

Pessoal menor não qualificado:

Até seis meses	3 000\$00
Mais de seis meses e até 18 anos	3 500\$00

(a) 1.º O salário do pessoal dos postos é efectuado mediante as horas trabalhadas.

2.º Não têm direito a alimentação; a remuneração correspondente será integrada no vencimento.

CCT entre a Assoc. dos Sind. de Moagem do Sul e outras Feder. Regionais dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes — Rectificação

Por ter sido publicado com incorrecções no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1978, o anexo III do contrato colectivo de trabalho em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

A p. 637, onde se lê:

Cláusula 35.ª

(Definição de falta)

- 1 —
- 2 —
- 3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 36.ª, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro, e pelo menos na véspera, no segundo.

deverá ler-se:

- 1 —
- 2 —
- 3 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro pe-

ríodo de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) do n.º 1 da cláusula 36.ª, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo.

Anexo III

A p. 660, onde se lê:

IV. Programador de computador (Esc.)

deverá ler-se:

IV. Escriturário especializado (Esc.)

A p. 661, na tabela B de remunerações mínimas do nível IX, onde se lê:

9500\$00

deverá ler-se:

9000\$00

A p. 661, onde se lê:

XII. Telefonista de 1.ª (Esc.) ...

deverá ler-se:

XII. Telefonista de 2.ª (Esc.) ...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS – ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO NORTE

(Alterações aprovadas em assembleia geral do Sindicato, realizada no dia 16 de Dezembro de 1977)

ARTIGO 1.º

(Nova redacção)

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato dos Engenheiros do Norte, que integra licenciados em Engenharia por escola superior portuguesa ou estrangeira legalmente reconhecida que não sejam entidade patronal ou não tenham exclusivamente actividade por conta própria e que, exercendo a sua profissão, o façam nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu ou, não a exercendo, residam nos mesmos distritos.

ARTIGO 4.º

[Nova redacção da alínea a)]

Defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses da Associação, enquanto colectividade económica e social, e de cada um dos seus associados, enquanto os seus interesses decorram da sua condição de trabalhadores.

ARTIGO 7.º

(Nova redacção do § 2.º)

A qualidade de associado começa a partir da data da reunião da direcção em que foi aprovada a sua inscrição.

ARTIGO 8.º

[Nova redacção da alínea a)]

Pagar a jóia e o cartão de associado no acto de pedido de inscrição; a importância respectiva será devolvida se a inscrição não for aprovada.

ARTIGO 8.º

[Nova redacção da alínea b)]

Pagar regularmente a sua quotização. A primeira quotização refere-se ao mês em que foi aprovada a sua inscrição como associado.

ARTIGO 10.º

(Nova redacção do corpo do artigo)

A quotização mensal é determinada pela assembleia geral do Sindicato. Incumbe à entidade patronal proceder mensalmente à cobrança e remessa ao Sindicato das quotas dos

trabalhadores nele filiados, deduzindo o seu montante às respectivas remunerações, salvo legislação contrária que determine ou possibilite outro procedimento.

ARTIGO 10.º

(Nova redacção do § único)

Estão isentos do pagamento de quotas os associados impedidos de trabalhar por doença superior a um mês, cumprimento de serviço militar obrigatório e desemprego, durante o período em que se encontrem nas referidas situações, que deverão ser comprovadas junto do Sindicato.

ARTIGO 20.º

(Introdução de um § único)

As assembleias gerais ordinárias previstas nas alíneas a) e b) só poderão ter lugar em primeira convocatória com um número mínimo de associados presentes igual a metade dos associados inscritos à data da assembleia, mais um. Se não for satisfeita esta condição, a assembleia realizar-se-á em segunda convocatória meia hora após, com qualquer número de associados presentes.

ARTIGO 77.º

(Nova redacção)

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e que reúna, no mínimo, 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

ARTIGO 84.º

(Nova redacção)

A jóia será de 250\$. A quota mensal será de:

- 150\$ para associados cujo salário base mensal ilíquido seja inferior ou igual a 20 000\$;
- 200\$ para associados cujo salário base mensal ilíquido seja superior a 20 000\$ e inferior ou igual a 30 000\$;
- 250\$ para associados cujo salário base mensal ilíquido seja superior a 30 000\$.

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

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE AVEIRO

Alteração dos estatutos, aprovada em assembleia geral
de 16 de Abril de 1977

ARTIGO 18.º

A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, e ainda por tantos vogais quantos os concelhos abrangidos pela Associação, mas apenas com funções consultivas.

Tabela de jóias e quotas a que se refere a alínea b) do artigo 7.º
dos estatutos da Associação Comercial de Aveiro

Rendimento colectável	Jóias	Quota mensal
Até 10 000\$	—\$—	50\$00
De 10 000\$10 a 50 000\$	—\$—	80\$00
De 50 000\$10 a 100 000\$	—\$—	100\$00
Superior a 100 000\$	—\$—	150\$00
Jóia única	50\$00	—\$—

A Mesa da Assembleia Geral:

(Assinaturas ilegíveis.)

A Direcção:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

Alteração dos estatutos, aprovada em assembleia geral
de 30 de Outubro de 1976

ARTIGO 17.º

- 1 —
- 1.º A convocação deverá ser feita por aviso postal, dirigido a cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- 2.º
- 3.º
- 4.º
- 5.º
- 6.º
- 7.º
- 8.º
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO VII

Das eleições

ARTIGO 26.º

1 — A eleição dos membros dos órgãos sociais da Associação realizar-se-á nos três meses seguintes ao termo do seu mandato, em data a designar pela mesa da assembleia geral.

2 — Em caso de destituição dos órgãos directivos, em conformidade com o disposto na alínea c) do artigo 15.º, competirá à comissão directiva fixar a data da eleição.

3 — A convocação da assembleia geral eleitoral será feita com uma antecedência de, pelo menos, quarenta e cinco dias relativamente à data designada para a eleição.

ARTIGO 27.º

1 — A direcção compete elaborar o recenseamento de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e pôr à disposição destes, para consulta, na sede da Associação, a competente relação de eleitores, organizada por concelhos e por ordem alfabética, até quarenta dias antes da data fixada para a eleição.

2 — Caso se verifique a situação prevista na alínea c) do artigo 15.º, as acções mencionadas no n.º 1 competem à comissão directiva.

ARTIGO 28.º

Da inscrição ou omissão irregulares na relação de eleitores poderá qualquer associado reclamar, no prazo de cinco dias, para a mesa da assembleia geral, que decidirá, dentro das quarenta e oito horas seguintes à da apresentação das reclamações.

ARTIGO 29.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega, nos serviços administrativos da Associação, contra recibo que emitirão imediatamente, das listas contendo a designação dos membros que se candidatam à eleição e dos cargos a que concorrem, acompanhadas de termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas ou pela direcção, ou pela comissão directiva a que se reporta a alínea c) do artigo 15.º, ou por grupos de, pelo menos, cinquenta associados.

3 — Os candidatos serão identificados nas listas de candidaturas pelo seu nome completo e morada ou, tratando-se de pessoas colectivas, pela sua designação social e sede respectiva.

4 — As listas de candidaturas só poderão ser consideradas desde que incluam candidatos para todos os órgãos sociais.

5 — A apresentação das candidaturas, nos exactos termos acima referidos, terá de ser feita até trinta dias antes da data designada para a eleição.

ARTIGO 30.º

1 — É constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá e terá voto de desempate, pelo vice-presidente da assembleia geral e por um representante de cada lista de candidaturas, a indicar, por escrito, no acto de entrega da respectiva lista nos serviços administrativos da Associação.

2 — A constituição da comissão eleitoral terá de ser afixada na sede da Associação até vinte e cinco dias antes da data marcada para a eleição.

ARTIGO 31.º

1 — Compete à comissão eleitoral pronunciar-se sobre cada uma das listas de candidaturas apresentadas, devendo proferir decisão definitiva sobre a aceitação ou rejeição de cada uma delas até vinte dias antes da data da eleição.

2 — A comissão eleitoral poderá convidar os subscritores das listas de candidaturas que apresentem omissões ou irregularidades que sejam por ela consideradas não essenciais a com-

pletá-las ou corrija-las em prazo que, para o efeito, fixará, sob pena de rejeição.

3.— As deliberações da comissão eleitoral mencionarão detalhadamente os fundamentos em que se alicerçam.

4.— As deliberações respeitantes à aceitação ou rejeição definitivas das listas de candidaturas, a proferir no prazo referido no n.º 1, terão de ser afixadas, no mesmo prazo, na sede da Associação.

ARTIGO 32.º

1 — A eleição far-se-á por sistema de listas completas.

2 — As listas, a fornecer pela Associação, serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal externo, com as dimensões de 15 cm X 20 cm e conterão, impressas ou dactilografadas, as designações sociais das pessoas colectivas ou os nomes dos associados, bem como os órgãos e cargos a que se candidatem.

3 — Serão consideradas nulas as listas de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Conttenham quaisquer palavras, frases ou cortes.

ARTIGO 33.º

A assembleia geral eleitoral funcionará na sede da Associação, no dia e durante as horas a designar, em conformidade com o disposto no artigo 26.º

ARTIGO 34.º

1 — A mesa eleitoral será constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas admitidas ao sufrágio.

2 — O presidente e o secretário da mesa eleitoral serão, respectivamente, o presidente e o secretário da mesa da assembleia geral, servindo os restantes elementos de escrutinadores.

ARTIGO 35.º

A mesa eleitoral compete:

- a) Conduzir o acto eleitoral de modo a assegurar a sua integral regularidade;
- b) Decidir imediatamente sobre todas as reclamações que lhe sejam presentes;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados, proclamando a lista de candidaturas vencedora;
- d) Lavrar a acta da sessão eleitoral e afixá-la na sede da Associação;
- e) Remeter ao Ministério do Trabalho, no prazo de cinco dias a contar da data da realização das eleições, cópia da acta referida na alínea anterior.

ARTIGO 36.º

1 — A cada associado corresponde um voto.

2 — A votação será feita por escrutínio secreto, devendo as listas de votos, depois de dobradas em quatro pelos votantes, ser entregues ao presidente da mesa eleitoral, que as lançará na urna depois de se certificar que o secretário efectuou a correspondente anotação na relação de eleitores.

3 — No acto de votação os eleitores só poderão votar mediante a prévia identificação, ou por conhecimento pessoal da mesa eleitoral.

4 — Os representantes de pessoas colectivas deverão exibir credencial que os habilite a representá-las, a qual, depois de

rubricada pelos componentes da mesa eleitoral, será junta aos documentos do acto eleitoral.

5 — É permitido o voto por procuração, não sendo, todavia, permitido a cada associado exercer mais de duas representações, além da sua.

6 — O voto por correspondência é permitido desde que:

- a) A lista de voto esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) No referido sobrescrito conste a assinatura do associado ou, no caso de se tratar de pessoa colectiva, de seu legal representante, devendo, ainda, essa assinatura mostrar-se devidamente reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) Esse sobrescrito seja introduzido noutra endereçado ao presidente da assembleia geral eleitoral através dos correios em carta registada.

ARTIGO 37.º

Atingida a hora designada para o encerramento da votação, proceder-se-á imediatamente às acções previstas nas alíneas c) e d) do artigo 35.º, dando-se, em seguida, por encerrado o acto eleitoral.

ARTIGO 38.º

As normas constantes do presente capítulo valem, com as necessárias adaptações, para a eleição dos membros substitutos, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 12.º

CAPÍTULO VIII

Dissolução

ARTIGO 39.º

(Será o actual artigo 26.º)

ARTIGO 40.º

(Será o actual artigo 27.º)

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

ARTIGO 41.º

(Será o actual artigo 28.º)

Foram anulados os actuais artigos 29.º e 30.º, pelo facto de terem perdido a sua actualidade:

A Mesa da Assembleia Geral:

(Assinaturas ilegíveis.)

A Direcção:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

ADAPLA — ASSOCIAÇÃO DOS ARMADORES DA PESCA LONGÍNQUA

Alteração dos estatutos

A alínea a) do artigo 10.º dos estatutos «Deveres dos sócios» desta Associação, que tinha a redacção seguinte:

- a) Pagar, de uma só vez, uma jóia de inscrição de 100 000\$,

passa a ter, em conformidade com a deliberação tomada em assembleia geral extraordinária de 28 de Setembro de 1977, a seguinte redacção:

- a) Pagar, de uma só vez, uma jóia de inscrição de 10 000\$.

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