

Boletim do Trabalho e Emprego

29

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

1.ª SÉRIE

Preço 5500

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 29	p. 1897-1920	8-AGO-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

— Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCTV para os serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares	1898
— Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCT da indústria de lacticínios	1898
— Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCT para as indústrias de madeira	1899
— Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCT dos profissionais de cinema — Esclarecimento	1899
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a marinha de comércio	1899
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para as cantinas, refeitórios e bares universitários e para os trabalhadores ao seu serviço do sector da indústria hoteleira	1900
— Constituição da CT emergente da PRT para o sector das tinturarias e lavandarias	1900

Convenções colectivas de trabalho:

— Acordo de adesão entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro — Acta	1901
— CCT entre as Associações dos Industriais de Vidro, de Embalagem e outros e os Sindicatos dos Engenheiros da Região Sul e outros	1901
— Decisão arbitral para instituições de crédito	1913
— CCTV entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e a Federação Nacional dos Sindicatos Operários das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros — Rectificação	1914

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

— União dos Sindicatos de Viana do Castelo	1915
--	------

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCTV para os serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

O CCTV celebrado entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977, estabelece no n.º 1 da cláusula 24.ª o período de trabalho semanal em quarenta e duas horas, o que implica, quanto ao regime de trabalho actualmente observado, uma redução da respectiva duração.

Atendendo, por um lado, a que foram esses os períodos de trabalho acordados entre as partes contratantes;

Atendendo, por outro lado, a que a natureza da actividade não está ligada directamente à produção:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração do trabalho prevista na cláusula 24.ª do contrato colectivo de trabalho vertical acima referido.

Ministério do Trabalho, 21 de Julho de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCT da indústria de lacticínios

O CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e os sindicatos integrados na Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outros, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 10, de 30 de Maio de 1976, fixou em quarenta horas o período semanal de trabalho, o que representou uma redução relativamente ao horário que então vigorava.

Atendendo, por um lado, a que aquele período semanal de trabalho foi livremente acordado entre as partes contratantes;

Atendendo, por outro lado, a que o mesmo começou logo a ser praticado em muitas empresas do sector, sem que daí tenham advindo inconvenientes:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração do trabalho prevista na cláusula 9.ª do CCT acima mencionado.

Ministério do Trabalho, 25 de Julho de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Redução do horário semanal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo CCT para às indústrias de madeira

Com a portaria de regulamentação de trabalho das indústrias de madeira (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1977), foram publicadas em anexo as cláusulas acordadas do respectivo CCT, entre elas a referente ao período de trabalho semanal, inferior ao até aí em vigor.

A redução então operada foi livremente acordada pelas partes contratantes e a mesma foi genericamente posta em prática.

Nestes termos:

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

Ministério do Trabalho, 25 de Julho de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Redução do horário semanal de trabalho do CCT dos profissionais de cinema — Esclarecimento

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de Junho de 1977, foi publicado o despacho de autorização de redução da duração de trabalho para quarenta horas semanais prevista no CCT para os profissionais de cinema, que, por lapso, se refere apenas à exibição.

Abrangendo o citado CCT igualmente os sectores de produção, distribuição e laboratórios, pode sus-

citar dúvidas o alcance da autorização de redução da duração do trabalho.

Em ordem a afastar quaisquer dúvidas, esclarece-se que o referido despacho de redução de duração do trabalho se reporta a todos os sectores, e não somente ao de exibição, como é óbvio.

Ministério do Trabalho, 25 de Julho 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 a marinha do comércio

As negociações directas respeitantes ao processo de revisão do ACT para a marinha do comércio têm decorrido desde Março do presente ano entre a Federação dos Sindicatos do Mar e outras associações sindicais, por um lado, e várias empresas de armamento, por outro.

Durante esta fase obteve-se consenso, ainda que não formalizado, no que respeita a parte do clausulado, não tendo, no entanto, sido possível estabelecer uma plataforma de acordo no que respeita a tabelas salariais, cláusulas de natureza pecuniária e outras reputadas essenciais para uma correcta gestão do sector.

Determinada a conciliação do processo negocial em curso, foi aquela promovida pelo Ministério do Trabalho, não tendo, no entanto, surtido qualquer efeito, na medida em que, tendo apenas comparecido, por parte dos sindicatos, o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante, a mesma não foi viável.

Nestes termos, consideram-se preenchidos os requisitos exigidos pelo n.º 1, alíneas b) e c), do ar-

tigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo que se determina a constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para a marinha do comércio, a qual terá a seguinte constituição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho, que presidirá;

Um representante da Secretaria de Estado da Marinha Mercante;

Um representante da Secretaria de Estado do Planeamento;

Três representantes dos sindicatos;

Três representantes das entidades patronais do sector.

Ministério do Trabalho, 25 de Julho 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 as cantinas, refeitórios e bares universitários e para os trabalhadores ao seu serviço do sector da indústria hoteleira.

Considerando que o pessoal subordinado ao regime do contrato individual do trabalho ao serviço das cantinas, refeitórios, residências e bares universitários, encontra-se sem regulamentação colectiva de trabalho específica que lhe seja aplicável;

Considerando que os serviços sociais dos quais tais cantinas ou refeitórios, residências e bares dependem não são representados por qualquer associação patronal;

Considerando a necessidade e urgência de regulamentação colectiva de trabalho para o pessoal atrás referido;

Considerando, por último, que estão preenchidos os requisitos para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, ao abrigo da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/77, de 29 de Dezembro;

Nestes termos:

Determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do citado decreto-lei:

1—A constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios com

vista a eventual emissão de portaria de regulamentação de trabalho para as cantinas, refeitórios residências e bares dependentes directamente dos Serviços Sociais das Universidades de Lisboa, Porto, Coimbra e Aveiro e do Instituto Politécnico da Covilhã e para os trabalhadores ao seu serviço, do sector da indústria hoteleira aos quais seja aplicável o regime jurídico do contrato individual do trabalho.

2—A comissão técnica referida no número anterior terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;

Dois representantes do Ministério da Educação e Cultura;

Dois representantes das associações sindicais interessadas.

Ministério do Trabalho, 25 de Julho de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Constituição da CT emergente da PRT para o sector das tinturarias e lavandarias

Nos termos do n.º 1 da base xxxvii da portaria de regulamentação de trabalho para o sector das tinturarias e lavandarias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, é constituída uma comissão técnica com a competência fixada no n.º 2 da mesma base e com a seguinte composição:

Dr. Amílcar Santos, em representação do Ministério do Trabalho;

Camila Pereira e António de Jesus Marques, em representação dos trabalhadores;

Dr. Joaquim Alves Pereira e Vítor de Jesus Soares Vicente, em representação das entidades patronais.

Ministério do Trabalho, 25 de Julho de 1978. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro — Acta

Aos 29 dias do mês de Junho de 1978, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro, com sede na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 77, 1.º, Aveiro, e a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., com sede na Rua de Joaquim António de Aguiar, 41, 3.º, Lisboa, acordam entre si a adesão do primeiro ao ACT celebrado entre a segunda e várias associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, nas condições a seguir referidas:

- 1) A adesão produz efeitos a partir de 12 de Junho de 1978;
- 2) O enquadramento dos trabalhadores é o já constante do anexo I do ACT;
- 3) Aos trabalhadores abrangidos por este acordo de adesão será garantido também um

aumento mínimo da sua remuneração mensal de 1000\$/mês, com efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1978;

- 4) A tabela salarial tem efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 1978.

Aveiro, 29 de Junho de 1978.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro:

Eurico Santos Barreto.
Maria de Fátima Oliveira Naia.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L.:
(Assinatura legítima)

Depositado em 19 de Julho de 1978, a fl. 88 do livro n.º 1, com o n.º 117, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre as Associações dos Industriais de Vidro, de Embalagem e outros e os Sindicatos dos Engenheiros da Região Sul e outros

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

(Área, âmbito e vigência)

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as entidades patronais vidreiras representadas pelas associações signatárias e, por outro lado, os trabalhadores representados pelos sindicatos signatários.

2 — Consideram-se profissionais de engenharia os profissionais com um curso superior de Engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia. O reconhecimento como técnico equiparado a estes profissionais, para efeito de aplicação deste contrato, terá de ser feito, em primeiro lugar, com a concordância da empresa a este reconhecimento, devido à experiência (ao conhecimento) que esta tem das funções desempenhadas internamente pelo candidato a este reconhecimento.

Em segundo lugar, pelo sindicato através de acções que entenda proceder para o seu completo esclarecimento. As eventuais equiparações não terão efeitos na classificação profissional.

3 — Este contrato entrará em vigor em 1 de Janeiro de 1978 e terá a duração nos termos da lei vigente, considerando-se prorrogado por igual período se qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de dois meses.

CAPÍTULO II

Cláusula 2.ª

(Provisamento)

1 — Aos profissionais de engenharia que o n.º 1 da cláusula 1.ª define será sempre exigida a carteira profissional, carta ou certificado de curso no acto da sua admissão.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados são integrados no grau correspondente às

funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

3 — No provimento de lugares e cargos que existam ou venham a existir, em princípio, dever-se-á dar preferência aos profissionais já ao serviço da empresa e para tanto ter-se-ão em consideração os critérios seguintes, por ordem decrescente:

- a) Maior aptidão e experiência para as funções a desempenhar;
- b) Competência profissional;
- c) Habilitações profissionais;
- d) Antiguidade na função anterior.

4 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, deverão preferir-se os candidatos com melhor experiência profissional das funções a desempenhar, independentemente da idade.

5 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

6 — No provimento de lugares e cargos que pode ser efectuado por admissão, mudança de carreira, promoção, nomeação ou readmissão atender-se-á à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante a frequência de cursos ou reciclagem.

Se a entidade patronal entender que para as funções pretendidas não existem no quadro da empresa profissionais qualificados, recorrerá ao recrutamento exterior.

Cláusula 3.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores de engenharia será feita a título experimental por um período de noventa dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço o profissional de engenharia através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

4 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os já trabalhadores da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de engenharia, transitarem para o grupo de profissionais de engenharia.

5 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

Cláusula 4.ª

(Recrutamento externo para efeitos de substituição)

Considerado o preceituado na cláusula 2.ª:

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito nos termos da lei;
2. Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

CAPÍTULO III

Cláusula 5.ª

(Definição de funções e graus de responsabilidade)

1 — Consideram-se seis graus de responsabilidade, sendo os graus 1 e 2 considerados graus de formação de todos os profissionais de engenharia sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1 e três anos no grau 2.

2 — O grau 1 é dividido em dois escalões, 1A e 1B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos respectivamente para engenheiros técnicos ou oficiais maquinistas da marinha mercante e engenheiros licenciados no início das suas carreiras. Considera-se o escalão 1B seguinte ao escalão 1A, sendo de um ano a permanência no escalão A.

3 — No caso de as funções efectivamente desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior, desde que desempenhadas com carácter de regularidade.

Cláusula 6.ª

(Graus de responsabilidade)

1 — Grau 1 (1-A e 1-B):

Este grau deve ser considerado como base de especialização dos técnicos de engenharia.

2 — Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados na hierarquia da empresa, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência aos departamentos que dela necessitem.

3 — Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade, de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- d) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- e) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é normalmente responsável continuamente por outros profissionais de engenharia.

4 — Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;
- b) Formula e recomenda políticas e programas de actividades, tais como de fabrico, técnico-comerciais e de projecto;
- c) Dirige e coordena quaisquer dessas actividades de forma que estes programas sejam cumpridos dentro dos prazos estabelecidos e de acordo com os objectivos de qualidade e custos fixados;

- d) Pode participar em equipas de estudos, desenvolvimento e investigação, com exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos, desenvolvimento e investigação que lhe seja confiada, demonstrando capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico;
- e) Pode distribuir e delinear trabalhos, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos ser-lhe-ão entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento, qualidade e prazos desses trabalhos.

5 — Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade integra a direcção em geral e coordenação das operações de uma ou mais unidades fabris;
- b) Determina políticas fabris, técnico-comerciais ou de projecto compatíveis com as políticas da empresa e superintende na aplicação dessas políticas, sendo responsável pela sua planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, nomeadamente as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a médio prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral da empresa;
- e) Pode delegar parte da sua autoridade em colaboradores com postos chaves na produção, *contrôle* de métodos, manutenção e outros;
- f) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia.

6 — Grau 6:

- a) Está incluído neste grupo o profissional de engenharia exercendo a sua actividade como director-geral da empresa ou outras actividades de maior responsabilidade do que as exigidas aos profissionais dos outros graus;
- b) Como gestor faz a interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração ou comissão administrativa, estabelecendo linhas de acção básica segundo as quais as várias actividades da empresa deverão guiar-se;
- c) Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Providencia no sentido de fazer executar por todos os serviços da empresa adequados planos de organização e de *contrôle* que lhe permitirão exercer capaz-

mente as respectivas responsabilidades e atingir os objectivos que lhe forem designados;

- d) Embora possa delegar parte das suas responsabilidades e autoridade, quando necessário, não poderá abandonar a sua inteira responsabilidade quando estiverem em causa resultados da empresa ou aspectos financeiros da mesma;
- e) Assegura uma administração justa das estruturas e políticas de ordenados e salários, dos planos de benefícios salariais e dos programas de distribuição de trabalho;
- f) Define os programas de investigação, no caso da existência de equipas que tenham a seu cargo o desenvolvimento das ciências e da tecnologia.

CAPÍTULO IV

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 7.ª

(Obrigações das entidades patronais)

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade, montando, para o efeito, refeitórios e balneários, e bem assim a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Tratar com correcção os trabalhadores, bem como não lhes exigir trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidade física;
- f) Facultar, na secção respectiva, a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- g) Passar, nos termos legais, atestado de competência profissional e comportamento no momento de cessação do contrato, se para tanto for pelo trabalhador solicitado;
- h) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a trinta dias, garantir, a partir do primeiro dia e até ao limite de cento e oitenta dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- i) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção dos sindicatos nas instalações fabris, devendo estes anunciar a sua entrada;
- j) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções pondo à sua disposição instalações para o seu uso;

- l) Promover cursos de especialização ou estágios visando a actualização e/ou especialização dos trabalhadores;
- m) Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções continuarão a ser remunerados tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, de acordo com o disposto na lei das associações sindicais;
- n) Enviar o produto das quotizações sindicais até ao dia 10 de cada mês, salvo no caso de a empresa encerrar para férias, caso em que será enviado no mês seguinte;
- o) A entidade patronal obriga-se anualmente, em conjunto com os quadros interessados, a organizar um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as prioridades e necessidades da empresa.

Este plano de formação poderá abranger nomeadamente:

1. Cursos, seminários, congressos ou estágios a realizar no País e no estrangeiro;
2. Trabalhos de formação ou investigação específicos a realizar na empresa, individual ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
3. Análise sistemática ou não de publicações de carácter técnico, de interesse no campo específico da actividade profissional.

Cláusula 8.ª

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Velar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato e das normas que o regem;
- d) Cumprir as disposições sobre a segurança no trabalho;
- e) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço de colega ausente por doença, licença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa.

Cláusula 9.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos na lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 11.ª;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventualmente, mesmo com o seu acordo.

2 — A prática da empresa de qualquer acto em desobediência ao disposto nesta cláusula constitui violação da lei do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 10.ª

(Alteração temporária do contrato)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa pode, com o acordo do trabalhador, quando o seu interesse exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objectivo do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 11.ª

(Transferência para outro local de trabalho)

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

2 — Quando qualquer trabalhador seja transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, dever-se-á contar para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

3 — A cessação de actividade da empresa para a qual o trabalhador foi transferido nas condições do número anterior confere-lhe o direito à reintegração na empresa transferente sem qualquer perda de regalias.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

5 — No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

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

CAPÍTULO V

Cláusula 12.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT nunca será superior a quarenta e cinco horas de trabalho, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo dos períodos de trabalho de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora e nunca superior a duas horas.

Cláusula 13.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham que fazer face a acréscimo imprevisto de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período diário de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de inlavor, as empresas pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base da média dos seis meses imediatamente anteriores.

4 — A situação de inlavor só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Trabalho e sindicato.

Cláusula 14.ª

(Limite de trabalho extraordinário)

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder 200 horas anuais.

3 — Para efeitos de *contrôle* do disposto nos números anteriores desta cláusula, as empresas são obri-

gadas a enviar mensalmente ao sindicato um duplicado dos mapas de horas extraordinárias enviadas ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 15.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento de 50 % da retribuição normal nas primeiras duas horas diárias e 75 % nas seguintes.

2 — Para além das 200 horas previstas no n.º 2 da cláusula anterior, todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3 — Para o cálculo do valor-hora utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

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

Cláusula 16.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos serão remunerados com um acréscimo de 1000\$ mensais.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo de 660\$ mensais.

§ 1.º O acréscimo referido nos n.ºs 1 e 2 inclui a remuneração por trabalho nocturno.

§ 2.º Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2, continuarão a receber as importâncias que vinham recebendo.

§ 3.º Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

3 — Cessam esses subsídios quando o trabalhador deixar o trabalho por turnos.

4 — No caso de serem praticados na empresa valores superiores aos indicados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, serão aqueles os valores a considerar.

Cláusula 17.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho sempre que a natureza das suas funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — A isenção de horário de trabalho obriga ao respeito pelo total de horas semanais consagradas nos termos deste contrato colectivo.

4 — Aos profissionais isentos de horário de trabalho deverá ser concedida a retribuição especial legalmente definida.

5 — O pagamento da retribuição especial é devido definitivamente se o trabalhador tiver estado em regime de isenção de horário de trabalho pelo período de três anos seguidos ou quatro anos alternados compreendidos num período de seis anos, não se considerando para os efeitos aqui previstos o tempo de isenção anterior a 1 de Agosto de 1976.

Cláusula 18.^a

(Retribuições mínimas)

As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as que a seguir se indicam:

- 1-A — 14 000\$;
- 1-B — 16 000\$;
- 2 — 20 000\$;
- 3 — 24 000\$;
- 4 — 28 000\$;
- 5 — 33 000\$;
- 6 — 39 000\$.

Cláusula 19.^a

(Retribuições aos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversos graus)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversos graus, receberá a retribuição estipulada para o mais elevado.

Cláusula 20.^a

(Substituição)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro trabalhador que desempenhe outras funções a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber, enquanto as desempenhar, esta retribuição.

2 — Se o desempenho das funções referidas no número anterior se mantiver por um período de noventa dias seguidos ou cento e oitenta alternados, o trabalhador, quando regressar ao exercício das primitivas funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Sempre que um trabalhador desempenhe outras funções a que corresponda uma categoria superior durante um período de cento e oitenta dias seguidos, adquirirá o direito àquela categoria superior, com efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Não conta para aplicação do disposto no número anterior o tempo durante o qual o trabalhador esteve a substituir um colega ausente por doença, acidente de trabalho, serviço militar ou férias.

5 — Sempre que um trabalhador desempenhe outras funções a que corresponda categoria superior durante um período de duzentos e vinte e cinco dias alternados, adquirirá sempre o direito àquela categoria superior, com efeitos a partir do 225.º dia.

6 — Não conta para a aplicação do disposto no número anterior o tempo durante o qual o trabalhador esteve a substituir um colega ausente por motivo de férias.

Cláusula 21.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber na época do Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão os trabalhadores recebem o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6 — O subsídio será calculado com base no salário médio dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 20 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 22.ª

(Deslocações — Pequenas deslocações)

1 — São pequenas deslocações, para o efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — O período efectivo da deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino e à partida desse mesmo local.

Cláusula 23.ª

(Direitos especiais)

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para efeito de deslocação até ao local de trabalho, que não seja o habitual, estipular horas de representação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceder o montante por eles nor-

malmente gasto quando prestem serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, na parte em que exceder o período normal de deslocação. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

Cláusula 24.ª

(Grandes deslocações no continente, ilhas adjacentes e estrangeiro)

1 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações no continente:

- a) À retribuição que auferem no local de trabalho habitual;
- b) A um subsídio de 100\$ por dia;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 15.ª;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada trinta dias de deslocação, seguidos ou interpolados, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa;
- f) Ao pagamento de um seguro cobrindo os riscos de vida e de viagem de valor a combinar com a empresa.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações às ilhas adjacentes ou estrangeiro, além das condições particulares a acordar na altura da deslocação:

- a) À retribuição que auferem no local de trabalho habitual;
- b) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada trinta dias de deslocação, seguidos ou interpolados;
- c) Ao pagamento de um seguro cobrindo os riscos de vida e de viagem de valor não inferior a 2000 contos;
- d) Ao pagamento de todas as despesas resultantes de doença, incluindo despesas de viagem e repatriamento sanitário do corpo.

CAPÍTULO VI

Cláusula 25.ª

(Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente e por motivos ponderosos pode deixar de ser o domingo.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os tra-

balhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso.

3 — A empresa deverá fazer coincidir periodicamente com o domingo, pelo menos, o descanso semanal a que se refere o número anterior.

4 — Sempre que seja possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 26.^a

(Feriados)

São feriados:

1 de Janeiro, 18 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro;

O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão;

A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 27.^a

(Trabalho em dia de descanso ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes e a receber o dia em que trabalhou com aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200 % sobre a retribuição normal.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se a todos os trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 28.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, trinta dias de férias.

2 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, comunicando-a ao trabalhador com uma antecedência mínima de trinta dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum, deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante às férias e respectivo subsídio.

5 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar terão direito a gozar trinta dias de férias e receber o respectivo subsídio.

6 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender utilizar a faculdade, legalmente prevista, de as gozar nos três primeiros meses do ano seguinte.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início de férias e em conjunto com a retribuição correspondente a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente a um mês de retribuição. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 30.^a

(Faltas)

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

2 — 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 da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 31.^a, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 31.^a

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários no exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;

- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante três dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuam as provas.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao do conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que por ventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou que as não comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 32.^a

(Faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão à empresa o direito a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 28.^a

Cláusula 33.^a

(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar segredo profissional.

3 — O disposto no n.º 1 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 que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

5 — As faltas dadas por motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 31.^a, quando se não comprove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

Cláusula 34.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito de força maior ou de inlabor, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 %, se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO VII

Cláusula 35.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa.

Cláusula 36.^a

(Com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e, no caso de haver lugar a nota de culpa, esta conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e, bem assim, a realização das diligências por ele solicitadas.

4 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao sindicato.

5 — Só serão atendidos os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 37.^a

(Justa causa da rescisão)

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- 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) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento de retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;
- f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas b), c), d) e f) terá direito à indemnização.

Cláusula 38.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos da sua vida privada graves e devidamente comprovados.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 39.^a

(Trabalho de mulheres)

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Faltar noventa dias na altura do parto sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que aufer e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;
- c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período da gravidez, adicionado a um ano após o parto.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 40.^a

(Princípio geral)

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

CAPÍTULO X

Cláusula 41.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — As empresas terão de instalar o seu pessoal em condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 7.ª terão de existir em todas as empresas independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores da empresa acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança, com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança da empresa integrará, pelo menos, um trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste contrato e que será eleito, se o número o permitir, pelos restantes trabalhadores existentes na empresa abrangidos pelo presente instrumento.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa assegurará a rápida concretização das decisões tomadas pela comissão de segurança.

Cláusula 42.ª

(Assistência médica)

Todas as empresas com mais de setenta e cinco trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar em comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 43.ª

(Sanções)

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites legais, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos a garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até dois dias ou, no caso de primeira reincidência, até quatro dias, e na segunda reincidência, até seis dias;
- d) Despedimento imediato.

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

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela teve conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

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

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades no n.º 1 desta cláusula e os motivos que a determinaram no prazo de cinco dias após a sua aplicação.

Cláusula 44.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalhos;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos ou caixas de previdência ou comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até dois anos depois de qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando não as venham exercendo.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais ou o despedir com ou sem justa causa deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 45.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XII

Revisão

Cláusula 46.ª

(Processo de revisão)

1 — A parte que pretender rever este contrato apresentará por escrito a sua proposta à outra, a qual no prazo de trinta dias deverá apresentar a sua resposta.

2 — A partir do momento em que o proponente receba a resposta, considera-se iniciado o período de negociação.

3 — A negociação terá a duração de trinta dias e qualquer prorrogação terá de ser objecto de acordo entre as partes contratantes.

CAPÍTULO XIII

Da garantia de manutenção de regalias anteriores

Cláusula 47.ª

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau e, bem assim,

diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data de entrada em vigor do mesmo contrato.

2 — Qualquer matéria constante da legislação existente à data da publicação deste contrato e que abraçasse situações dos trabalhadores por ele abrangidos mantém-se, independentemente de não se encontrar reproduzida neste texto.

Lisboa, 17 de Abril de 1978.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 31 de Julho de 1978, a fl. 88 do livro n.º 120, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acta adicional

Em relação ao contrato colectivo de trabalho celebrado em Abril passado entre a Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem, Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e os Sindicatos dos Engenheiros, dos Oficiais Maquinistas e dos Farmacêuticos e para os efeitos previstos no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, acordam as partes em considerar que, dada a qualificação específica das profissões abrangidas por esta convenção, todas elas se acham colocadas no nível 1 do referido diploma.

Lisboa, 10 de Julho de 1978.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:
(Assinatura ilegível.)

Decisão arbitral para instituições de crédito

1 — A comissão executiva de contratação, o Banco do Brasil, S. A., o Bank of London and South America, Ltd., e o Crédit Franco-Portugais, como primeiros outorgantes, e o Sindicato dos Bancários do Norte e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, como segundos outorgantes, acordaram em submeter a arbitragem a matéria constante da proposta de cláusula 133.^a e do anexo XII, adiante transcritos, destinados a serem inseridos no contrato colectivo de trabalho das instituições de crédito, e que se referem à matéria de actualização de pensões dos trabalhadores colocados na situação de reforma antes de 1 de Janeiro de 1977.

A cláusula 133.^a proposta é do seguinte teor:

Cláusula 133.^a

(Situações anteriores a 1/1/77)

1 — As mensalidades dos empregados colocados na situação prevista no n.º 1 da cláusula anterior até 31 de Dezembro de 1976 serão calculadas tendo em atenção o anexo XI.

2 — Este mapa é directamente aplicável aos empregados referidos no número anterior com trinta e cinco anos ou mais de serviço.

3 — Para todos aqueles que tiverem sido colocados na mesma situação, até à mesma data, mas cujo tempo de serviço tenha sido inferior a trinta e cinco anos, fica estabelecido que o anexo XII lhes será aplicado em função das percentagens fixadas no anexo XI.

4 — As importâncias achadas pela aplicação directa destes anexos adicionar-se-ão as relativas ao número de diuturnidades a que o empregado tivesse direito quando ingressou na situação prevista no n.º 1 da cláusula 132.^a Os quantitativos de tais diuturnidades serão calculados com base no anexo XII.

O anexo XII, cuja aplicação é determinada no n.º 3 da cláusula transcrita, estabelece os seguintes níveis e valores: nível 10, 20 600\$; nível 9, 18 700\$; nível 8, 16 780\$; nível 7, 15 340\$; nível 6, 14 210\$; nível 5, 12 740\$; nível 4, 11 400\$; nível 3, 9 900\$; nível 2, 9 000\$, e nível 1, 8 000\$.

Constituída a comissão arbitral, e comunicada às partes a sua composição, foi-lhes igualmente solicitado que entregassem, querendo, uma exposição sucinta da sua posição e respectivos fundamentos.

Os segundos outorgantes do acordo arbitral fizeram entrega oportuna de um documento com esse conteúdo e finalidade.

2 — Estudado o objecto da arbitragem, e considerados todos os elementos relevantes, cumpre proferir a decisão arbitral.

No conjunto das cláusulas do contrato colectivo está inserida a cláusula 132.^a, que estabelece as prestações a que têm direito os trabalhadores no caso de doença ou invalidez ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), bem como o critério de fixação do respectivo montante. Esta

cláusula, já acordada entre as partes, está formulada nos seguintes termos:

Cláusula 132.^a

(Doença ou invalidez)

1 — No caso de doença ou invalidez ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

- a) As mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo XI às retribuições fixadas no anexo II, com o mínimo de 80 % da retribuição do nível de admissão do respectivo grupo;
- b) A um subsídio de Natal correspondente às mensalidades a que tiverem direito.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas no n.º 1, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

3 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

4 — Da aplicação do anexo XI não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais cujo pagamento se tenha iniciado.

A ser incluída no contrato colectivo a cláusula 133.^a, a que se refere o objecto da arbitragem, a cláusula 132.^a, que acaba de ser transcrita, aplicar-se-ia apenas aos casos de doença, invalidez ou invalidez presumível ocorridos posteriormente a 31 de Dezembro de 1976. E, nessa hipótese, as mensalidades dos trabalhadores cujas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível ocorressem depois de 31 de Dezembro de 1976 seriam superiores às dos empregados colocados nas mesmas situações até essa data.

Com efeito, o anexo II, ao qual o n.º 1 da cláusula 132.^a manda aplicar as percentagens do anexo XI, estabelece retribuições superiores, em quase todos os níveis, aos valores fixados no anexo XII, ao qual a cláusula 133.^a, objecto desta arbitragem, manda recorrer. Na verdade, o referido anexo II estabelece, na parte que ora interessa, os seguintes níveis de retribuição: nível 10, 21 500\$; nível 9, 19 500\$; nível 8, 17 500\$; nível 7, 16 000\$; nível 6, 14 500\$; nível 5, 13 000\$; nível 4, 11 500\$; nível 3, 10 000\$; nível 2, 9 000\$; nível 1, 8 000\$.

Se for consagrada no contrato colectivo a proposta cláusula 133.^a, só os trabalhadores colocados a partir de 1 de Janeiro de 1977 nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível terão as suas men-

salidades fixadas em função do montante actualizado, neste contrato, dos salários dos trabalhadores do activo. Aos trabalhadores colocados nas mesmas situações até 31 de Dezembro de 1976 deverão ser-lhes atribuídas mensalidades inferiores, dadas as diferenças já descritas entre o anexo XII e o anexo II.

Ora, não corresponde às necessárias exigências da justiça relativa, nem tem por si fundamentação razoável, a discriminação entre duas categorias de trabalhadores em situação de doença ou invalidez, real ou presumível: a categoria dos que estavam nessas situações a partir de 1 de Janeiro de 1977 e a categoria dos que nela foram colocados anteriormente a essa data.

Pelo contrário, impõe-se igual tratamento, quanto ao montante das respectivas mensalidades, de todos os trabalhadores doentes, inválidos ou com 65 anos, independentemente do momento em que se verificaram essas situações.

3 — Deve, pois, ser aplicável a todos, e tomando em conta a cláusula 162.^a sobre o começo da eficácia do regime das pensões de invalidez, o disposto no n.º 1 da cláusula 132.^a

Nestes termos, não é de consagrar no conteúdo do contrato a cláusula 133.^a, a que se refere o objecto desta arbitragem.

Com o intuito, meramente cautelar, de desfazer quaisquer dúvidas sobre o âmbito de aplicação pessoal do n.º 1 da cláusula 132.^a, deve ser acrescentado à mesma cláusula um n.º 5, do seguinte teor:

Os direitos referidos em 1 são reconhecidos a todos os trabalhadores no caso de doença ou invalidez ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), quer tenham sido colocados nessas situações depois de 31 de Dezembro de 1976, quer o tenham sido até essa data.

É nestes termos que a comissão arbitral decide o litígio concreto submetido à sua apreciação.

A Comissão Arbitral:

*Carlos Alberto da Mota Pinto.
António de Lemos Monteiro Fernandes.
Manuel Pereira Barrocas.*

Depositado em 31 de Julho de 1978, a fl. 88 do livro n.º 1, com o n.º 121, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCTV entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e a Federação Nacional dos Sindicatos Operários das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares e outros — Rectificação.

Referente à convenção mencionada em epígrafe, saída no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1978, procede-se à publicação do ponto 1.1 da parte relativa às condições específicas para os construtores civis que contém incorrecções, tal como consta do citado *Boletim*:

1.1 — Para os efeitos deste contrato, considera-se construtor civil todo o trabalhador habilitado com o curso de mestrança de construtor civil ou outro legalmente equivalente pela legislação oficial em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

UNIÃO DOS SINDICATOS DE VIANA DO CASTELO

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Viana do Castelo.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Viana do Castelo.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 3.º

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

ARTIGO 4.º

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

ARTIGO 5.º

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

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

ARTIGO 6.º

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

ARTIGO 7.º

A União considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista e combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes.

ARTIGO 8.º

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

ARTIGO 9.º

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

ARTIGO 10.º

A União luta pela defesa dos sindicatos nela filiados no pleno exercício dos seus direitos.

ARTIGO 11.º

A União tem por objectivo, em especial:

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

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 12.º

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

ARTIGO 13.º

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

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovado.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção do disposto na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

ARTIGO 14.º

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

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

ARTIGO 15.º

São direitos dos associados:

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

ARTIGO 16.º

São deveres dos associados:

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

ARTIGO 17.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;

c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

ARTIGO 18.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da União

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 19.º

Os órgãos da União são:

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

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 20.º

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

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

ARTIGO 21.º

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

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

3 — O número máximo de delegados por sindicato é fixado pelo plenário.

ARTIGO 22.º

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

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

ARTIGO 23.º

Compete ao plenário:

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

h) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;

i) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;

j) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

ARTIGO 24.º

1 — O plenário reúne-se ordinariamente:

a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União e aprovar o relatório e contas, bem como o orçamento;

b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

a) Por deliberação do plenário;

b) Sempre que o secretariado o entender necessário;

c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos sindicatos filiados.

ARTIGO 25.º

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

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

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

ARTIGO 26.º

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

ARTIGO 27.º

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

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

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada mil trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a quinhentos trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso. Caberá a cada sindicato o mínimo de um voto.

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

ARTIGO 28.º

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

SECÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 29.º

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

ARTIGO 30.º

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

2 — O exercício dos cargos é gratuito.

3 — Os membros do secretariado que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho e tenham de fazer despesas relacionadas com o desempenho dessas funções têm direito à compensação, pela União, das remunerações perdidas e ao reembolso, pela União, das despesas efectuadas.

ARTIGO 31.º

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

ARTIGO 32.º

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

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

ARTIGO 33.º

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

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

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

ARTIGO 34.º

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

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

SECÇÃO IV

Conselho geral

ARTIGO 35.º

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

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

ARTIGO 36.º

Compete ao conselho geral:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado;

b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da União, apresentados pelo secretariado;

c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;

d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado, a aplicação das deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente;

e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

ARTIGO 37.º

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

ARTIGO 38.º

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

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

ARTIGO 39.º

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

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 40.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações provenientes dos sindicatos não filiados na CGTP/IN;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas.

ARTIGO 41.º

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

ARTIGO 42.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6% da sua receita mensal no distrito proveniente de quotizações.

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

3 — Os associados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 17.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

ARTIGO 43.º

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

ARTIGO 44.º

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

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

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

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 45.º

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

2 — A pena de expulsão não pode ser aplicada aos sindicatos filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

ARTIGO 46.º

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

ARTIGO 47.º

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

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

ARTIGO 48.º

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

ARTIGO 49.º

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

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

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

CAPÍTULO VII

Alterações aos estatutos

ARTIGO 50.º

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

ARTIGO 51.º

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

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 52.º

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

ARTIGO 53.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncio convocatório afixado na sede da União e publicado, pelo menos, num dos jornais mais lidos no distrito com a antecedência mínima de vinte dias.

ARTIGO 54.º

A eleição do secretariado é por voto secreto e directo.

ARTIGO 55.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Um terço dos sindicatos filiados.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes de associações sindicais, membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada, ou

delegados regionais eleitos nos termos do n.º 2 do artigo 21.º dos presentes estatutos, desde que exerçam a sua actividade na área da União.

3 — Poderão ainda fazer parte das listas outros trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, não podendo o seu número ser superior a 30 % do total dos membros da lista.

ARTIGO 56.º

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

ARTIGO 57.º

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

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato onde está filiado); cargo sindical que desempenha;
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista;
- d) Declaração de filiação sindical passada pelo respectivo sindicato.

ARTIGO 58.º

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

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

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

ARTIGO 59.º

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

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

ARTIGO 60.º

Compete à comissão eleitoral:

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

ARTIGO 61.º

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

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

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

ARTIGO 62.º

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

ARTIGO 63.º

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

ARTIGO 64.º

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

ARTIGO 65.º

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

ARTIGO 66.º

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

ARTIGO 67.º

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

ARTIGO 68.º

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

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

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

ARTIGO 69.º

A mesa de voto será constituída por um representante do secretariado e de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

ARTIGO 70.º

Terminada a votação, proceder-se-á à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, que proclamará a lista vencedora e entregará a acta à mesa do plenário.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 71.º

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

ARTIGO 72.º

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

ARTIGO 73.º

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

Viana do Castelo, 26 de Maio de 1977.

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