

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 47

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 47	p. 3043-3094	22-DEZ-1979
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a ind. e comércio farmacêuticos ..... 3045

#### Portarias de extensão:

- PE do CCTV e respectivas alterações entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Aplicação à Região Autónoma dos Açores ..... 3049
- PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul ..... 3049
- Aviso para PE do ACT para a ind. de botões ..... 3050
- Aviso para PE da decisão arbitral sobre o conflito colectivo de trabalho entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Profissionais do Comércio e Serviços do Dist. de Évora e outros ..... 3050
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros ..... 3051
- Aviso para PE do CCT para o ensino particular ..... 3051

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a Unimar — Sociedade Marítima e Comercial, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro ..... 3051
- CCT entre a Fapel — Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros ..... 3055
- ACT entre a Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e outros — Alteração salarial e outras ..... 3073
- ACT entre a Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L., e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras ..... 3075
- ACT para a ind. de botões — Alteração salarial ..... 3077
- ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições ..... 3079
- Acordo de adesão entre a Electricidade de Portugal, EDP — E. P., e o Sind. da Ind. de Electricidade — Sindel ao ACT daquela empresa ..... 3086
- ACT entre a Avitrata e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — SPAC — Rectificação ..... 3086

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

— Trabalhadores de Escritório do Dist. de Setúbal ..... 3087

---

**SIGLAS**

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

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para a indústria e comércio farmacêuticos

1 — A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos apresentaram, em 28 de Março de 1979, à Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, Associação Portuguesa de Importadores de Produtos Farmacêuticos, Groquifar — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e Associação do Norte dos Importadores — Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos uma proposta de revisão parcial da regulamentação colectiva de trabalho em vigor para o sector da indústria e comércio farmacêuticos, regulamentação colectiva constituída por uma convenção colectiva de trabalho e portaria de regulamentação de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

2 — O processo negocial então iniciado frustrou-se, não obstante as diligências conciliatórias efectuadas, nos termos da legislação aplicável, a requerimento das citadas associações de classe, pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

3 — Constatado, por um lado, o insucesso das tentativas promovidas para que as partes recorressem a qualquer das fases negociais seguintes, e por outro, a situação do processo, foi constituída, por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1979, uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos.

4 — A referida comissão técnica funcionou e concluiu os estudos preparatórios de que foi incumbida, os quais foram objecto da devida ponderação.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Plano, da Energia e Indústrias de Base, do Comércio Interno, da Saúde e do Trabalho, ao abrigo do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76,

de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### BASE I

##### (Área e âmbito)

1 — São abrangidas pela presente portaria as relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores seguintes:

- a) Empresas, majoritariamente ou minoritariamente, farmacêuticas, inscritas ou que se possam inscrever nas respectivas associações de classe, que no território do continente prossigam qualquer das seguintes actividades: indústria de fabricação de especialidades farmacêuticas; importação de produtos farmacêuticos para a medicina humana e veterinária; importação de produtos químicos medicinais, dietéticos e farmacêuticos; armazenagem de produtos farmacêuticos, medicinais, dietéticos e paramédicos; importação e armazenagem de especialidades farmacêuticas;
- b) Trabalhadores ao serviço daquelas empresas das profissões e categorias profissionais previstas na presente portaria.

2 — A aplicação da presente portaria nos territórios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira pode ser determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

#### BASE II

##### (Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I da portaria de regulamentação de trabalho para o sector

da indústria e comércio farmacêuticos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978.

#### BASE III

É aditada à portaria de regulamentação de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, a seguinte disposição:

#### BASE XXIV-A

##### (Subsídio de almoço)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria terão direito a um subsídio de almoço no valor de 30\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 30\$.

#### BASE IV

##### (Remunerações mínimas)

O anexo IV «Remunerações mínimas» da portaria de regulamentação de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, passa a ter a seguinte redacção:

#### ANEXO IV

##### Remunerações mínimas

##### Critério diferenciador das tabelas

1 —	.....
2 —	.....
3 —	.....
4 —	.....
5 —	.....
6 —	.....
7 —	.....
8 —	.....
9 —	.....

Grupos	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
I	.....	25 500\$00	22 500\$00	20 750\$00
II	.....	22 000\$00	20 600\$00	18 750\$00
III	.....	19 500\$00	18 100\$00	16 250\$00
IV	.....	18 850\$00	17 100\$00	15 600\$00
V	.....	16 900\$00	15 250\$00	13 750\$00
VI	.....	15 000\$00	13 700\$00	12 500\$00
VII	.....	13 500\$00	12 150\$00	10 600\$00
VIII	.....	12 250\$00	10 800\$00	9 400\$00
IX	.....	11 000\$00	9 650\$00	8 750\$00
X	.....	10 350\$00	9 350\$00	8 450\$00
XI	.....	9 700\$00	8 700\$00	7 800\$00
XII	.....	9 100\$00	8 100\$00	7 500\$00
XIII	.....	8 100\$00	6 850\$00	6 250\$00
XIV	.....	7 650\$00	6 400\$00	5 750\$00
XV	.....	7 300\$00	6 000\$00	5 400\$00
XVI	.....	6 900\$00	5 600\$00	5 000\$00

#### BASE V

##### (Enquadramento em níveis de qualificação)

O anexo V «Enquadramento em níveis de qualificação» da portaria de regulamentação de trabalho referida nas bases anteriores passa a ter a seguinte redacção:

#### ANEXO V

##### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores .....	Analista de sistemas. Chefe de serviços. Contabilista/técnico de contas. Director de serviços.
------------------------------	---

	2.1 — Técnicos administrativos ...	<p> Chefe de secção de escritório.  Tesoureiro. </p>
2 — Quadros médios .....	2.2 — Técnicos de produção e outros.	<p> Chefe de secção de <i>contrôle</i> analítico.  Chefe de secção de propaganda médica.  Chefe de secção de vendas.  Encarregado geral de armazém.  Encarregado geral de manutenção.  Técnico de serviço social. </p>
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa		<p> Caixeiro-encarregado.  Encarregado de refeitório.  Encarregado de sector (construção civil).  Encarregado de sector (electricista).  Encarregado de sector (manutenção e conservação industrial).  Enfermeiro-coordenador.  Fogoeiro-encarregado.  Preparador técnico encarregado. </p>
4 — Profissionais altamente qualificados.	4.1 — Administrativos, comércio e outros.	<p> Correspondente em língua estrangeira.  Delegado de propaganda médica.  Educador de infância.  Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.  Enfermeiro.  Prospector de vendas.  Secretário de direcção.  Tradutor.  Vendedor especializado. </p>
	4.2 — Produção .....	<p> Analista.  Desenhador projectista.  Desenhador publicitário.  Preparador técnico. </p>
	5.1 — Administrativos .....	<p> Caixa.  Escriturário.  Operador de computador.  Operador mecanográfico. </p>
	5.2 — Comércio .....	<p> Caixeiro.  Vendedor. </p>
5 — Profissionais qualificados.	5.3 — Produção .....	<p> Afinador de máquinas.  Analista auxiliar.  Canalizador.  Carpinteiro de limpos e ou de conservação.  Desenhador.  Desenhador de arte finalista.  Electricista de alta tensão.  Electricista de baixa tensão.  Electricista bobinador.  Encadernador.  Estucador.  Fogoeiro.  Litógrafo cortador de guilhotina.  Litógrafo fotógrafo.  Litógrafo impressor.  Litógrafo montador.  Litógrafo transportador.  Maçariqueiro.  Maquinista de força motriz.  Mecânico de automóveis.  Oficial de manutenção e conservação industrial.  Pedreiro.  Pintor (construção civil).  Pintor de veículos e máquinas.  Preparador técnico auxiliar.  Serralheiro civil.  Serralheiro mecânico.  Soldador.  Tipógrafo compositor.  Tipógrafo impressor.  Torneiro mecânico. </p>

5 — Profissionais qualificados ( <i>continuação</i> ).	5.4 — Outros .....	Cozinheiro. Despenseiro. Encarregado de lavanderia. Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia. Motorista (ligeiros e pesados).
6 — Profissionais semiqua- lificados (especializa- dos).	6.1 — Administrativos, comércio e outros.	Ajudante de cozinha. Ajudante de motorista. Cafeteiro. Conferente. Copeiro. Costureira. Costureira manual (encadernação). Dactilógrafo. Distribuidor. Embalador (armazém). Empregado de balcão. Empregado de refeitório. Engomadeira. Higienizador. Jardineiro. Lavadeira.  Operador de máquinas { Empilhador. Monta-cargas. Balança ou báscula. Telefonista. Vigilante.
	6.2 — Produção .....	Auxiliar de laboratório. Embalador (produção). Lubrificador.
7 — Profissionais não qua- lificados (indiferen- ciados).	7.1 — Administrativos, comércio e outros.	Contínuo. Guarda. Porteiro. Servente. Trabalhador de limpeza.

#### Profissões enquadráveis em dois níveis

1/2.2 .....	Chefe de secção de produção. Técnico.
2.1/4.1 .....	Guarda-livros. Programador.
5.1/6.1 .....	Cobrador. Debitador. Perfurador-verificador.
5.4/6.1 .....	Costureira/artigos de ortopedia.
5.2/6.1 .....	Demonstrador.
5.4/6.1 .....	Auxiliar de educação. Auxiliar de enfermagem. Embalador-encarregado. Encarregado de serviços auxiliares.

#### Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes.	Ajudante (caixeiro). Ajudante (electricista). Aprendiz (gráficos). Auxiliar (gráficos). Estagiário (analista). Estagiário (delegado de propaganda mé- dica). Estagiário (escriturário).
----------------------------------	--

A — Praticantes e aprendizes ( <i>continua- ção</i> ).	Estagiário (operador mecanográfico). Estagiário (perfurador-verificador). Estagiário (preparador técnico). Estagiário (técnico). Praticante (caixeiro). Praticante (construção civil). Praticante (metalúrgico). Pré-oficial (electricista). Tirocinante (desenhador).
--	--

#### BASE VI

##### (Início de vigência e eficácia)

1 — Esta portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais efeitos desde 1 de Setembro de 1979.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais até ao limite de três.

Ministérios da Coordenação Económica e do Plano, da Indústria, do Comércio e Turismo, dos Assuntos Sociais e do Trabalho, 21 de Dezembro de 1979. — O Secretário de Estado do Plano, *Fernando Manuel Roque de Oliveira*. — O Secretário de Estado da Energia e Indústrias de Base, *Hugo Fernando de Jesus*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado da Saúde, *António Fernando Correia de Campos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE do CCTV e respectivas alterações entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Aplicação à Região Autónoma dos Açores.**

As portarias de extensão do contrato colectivo de trabalho vertical e das respectivas alterações celebradas entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros, publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, e n.º 22, de 15 de Junho de 1979, limitaram a respectiva área ao território do continente.

A sua aplicação nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores foi condicionada a despacho posterior, após cumprimento dos trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Assim, havendo parecer favorável do Governo Regional dos Açores, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º das referidas portarias, determino:

1 — As portarias de extensão do contrato colectivo de trabalho e das respectivas alterações celebradas

entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros, publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, e n.º 22, de 15 de Junho de 1979, são tornadas aplicáveis, na Região Autónoma dos Açores, às relações de trabalho que se enquadram nos âmbitos sectorial e profissional definidos no artigo 1.º das mesmas portarias.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pelo presente despacho produz efeitos desde 1 de Março de 1979, podendo os encargos resultantes desta retroactividade ser satisfeitos até ao máximo de nove prestações mensais.

Ministério do Trabalho, 18 de Dezembro de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

---

### **PE do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e o Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul.

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores exercendo a sua actividade na área da convenção a quem a mesma se não aplica;

Considerando que para estes trabalhadores não existe regulamentação colectiva de trabalho actualizada;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na sua relação actual, com a publicação do aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1979, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, alterado pelo

Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Plano, do Comércio Interno, do Comércio Externo e do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e o Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, são tornadas aplicáveis às relações de trabalho existentes na área da convenção entre:

- a) Entidades patronais não filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul que se dediquem ao comércio de relojoaria, incluindo as empresas de venda de acessórios para relógios e ferramentas para relojoeiros e empresas impor-

- tadoras de relojoaria e trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam a alguma das categorias previstas na convenção;
- b) Entidades patronais já abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, nas condições referidas na alínea anterior não inscritos no sindicato outorgante.

#### Artigo 2.º

A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República.

#### -Artigo 3.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Julho de 1979, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios da Coordenação Económica e do Plano, Comércio e Turismo e do Trabalho, 9 de Dezembro de 1979. — O Secretário de Estado do Plano, *Fernando Manuel Roque de Oliveira*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Fernando Esteves Águas*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Vasco Ribeiro Ferreira*.

---

#### Aviso para PE do ACT para a ind. de botões

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

a todas as empresas que no território nacional se dediquem à actividade por ela abrangida e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais signatárias da já aludida convenção.

---

#### Aviso para PE da decisão arbitral sobre o conflito colectivo de trabalho entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Profissionais do Comércio e Serviços do Dist. de Évora e outros

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da decisão arbitral que dirimiu o conflito colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas e o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1979.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do citado diploma, tornará aplicável as disposições daquele instrumento de regulamentação colectiva às relações de trabalho que no mesmo sector de actividade e na sua área de aplicação tenham por sujeitos entidades patronais não inscritas na associação outorgante e trabalhadores cujas funções se enquadrem em alguma das profissões previstas, filiados ou não nos sindicatos signatários. Igualmente serão abrangidas pela portaria as relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais inscritas na Associação Comercial do Distrito de Évora e trabalhadores não inscritos nos sindicatos signatários cujas funções se enquadrem em algumas das categorias previstas.



**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica (Barro Branco) e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da alteração salarial e outras do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros, que se encontra em vias de publicação, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a indústria de cerâmica de barro branco (sector de cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos, mosaicos e refractários) e aos tra-

balhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

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

---

**Aviso para PE do CCT para o ensino particular**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCT para o ensino particular acordada entre a Associação de Representantes de Estabelecimentos do Ensino Particular e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outras associações sindicais e publicada neste mesmo *Boletim* a todas as entidades patronais que na área do continente exerçam a sua actividade em estabelecimentos de ensino particular e aos trabalhadores ao seu serviço das

profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção colectiva de trabalho.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.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, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**ACT entre a Unimar — Sociedade Marítima e Comercial, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro**

Entre o Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro, por um lado, e as firmas Unimar — Sociedade Marítima e Comercial, S. A. R. L., Vougar — Cargas e Descargas e Trânsitos, L.ª, Ancora — Sociedade de Navegação Aveirense, Lexadouro & Guinave, A. J. Gonçalves Morais, Willie Portuguesa — Navegação, L.ª, Stave — Sociedade de Trânsitos e Estivas de Aveiro, L.ª, Burmester

Stuve e Taite, L.ª, e Sofrena — Sociedade de Afretamentos e Navegação, L.ª, por outro lado, foi acordado proceder à alteração do clausulado do acordo colectivo de trabalho entre o Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro e várias empresas de cargas e descargas na área geográfica do porto de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978.

A alteração ao clausulado acordada é a que se segue em anexo.

Aveiro, 25 de Outubro de 1979.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)  
João Manuel da Silva Baptista.  
António Ribeiro Fernandes.  
Fernando C. Gomes.

Pela Unimar — Sociedade Marítima e Comercial, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Vougar — Cargas e Descargas e Trânsitos, Lda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Ancora — Sociedade de Navegação Aveirense:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Lexadouro & Guinaeve:  
(Assinatura ilegível.)

Pela A. J. Gonçalves Morais:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Willie Portuguesa — Navegação, Lda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Stave — Sociedade de Trânsitos e Estivas de Aveiro, Lda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Burmester Stuve e Taite, Lda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sofrena — Sociedade de Afretamentos e Navegação, Lda:  
(Assinatura ilegível.)

## ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE O SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES DO PORTO DE AVEIRO E VÁRIAS EMPRESAS DE CARGAS E DESCARGAS NA ÁREA GEOGRÁFICA DO PORTO DE AVEIRO.

### ALTERAÇÃO DE CLAUSULADO

#### CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência, denúncia do acordo

Cláusula 2.ª

- 1 — (Mantém-se o texto em vigor.)
- 2 — (Mantém-se o texto em vigor.)
- 3 — (Eliminado.)

Cláusula 3.ª

(A ser adaptada à legislação em vigor sobre contratação colectiva.)

#### CAPÍTULO II

Âmbito profissional, promoções, categorias profissionais e carteira profissional

Cláusula 4.ª

- 1 — (Mantém-se o texto em vigor.)

**Estiva.** — Todo o trabalho de estiva e desestiva realizado dentro dos navios a motor, vapor, à vela, barcos, barcaças e batelões e outros de boca aberta, fundeados, amarrados ou encalhados, peagem e despea-

gem de cargas; cargas e descargas de mantimentos, correio, bagagem e sobresselentes, desde que impliquem utilização de guas.

**Tráfego.** — (Mantém-se o texto em vigor.)

**Conferência.** — Compete aos conferentes:

- 1.º Conferência;
- 2.º Pesagem;
- 3.º Medição;
- 4.º Recepção e entrega de cargas, entendendo-se por recepção ou entrega de cargas: conferência de carga geral, recebida nos armazéns ou terrenos, com destino a embarque total;
- 5.º Elaboração de notas descritivas de operações por períodos, de planos gerais e parciais de arrumação e estiva de volumes nos navios ou barcos transportadores;
- 6.º Passagem e ou extracção de folhas de descarga para a alfândega;
- 7.º Elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias, à descarga ou embarque;
- 8.º Apresentação do relatório final de operações;
- 9.º Medição de espaços vazios e temperaturas, determinação de volumes e pesos, colheita de amostras e sua rotulagem, *contrôle* de pesos e passagem de senhas, guias ou recibos para *contrôle* de veículos transportadores; será obrigatório o recrutamento de conferentes para este serviço.

As operações indicadas no número anterior referem-se a cargas sólidas ou a graneis, incluindo as movimentadas por mangueiras, manuseadas em toda a área de jurisdição da Junta Autónoma do Porto de Aveiro, manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, trânsito, reexportação e tráfegos costeiros e de cabotagem e *roll-on/roll-off*.

Cláusula 5.ª

Promoções e categorias profissionais

- 1 — (Mantém-se o texto em vigor.)

2 — As categorias profissionais dos trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante são as constantes no anexo I ao presente acordo.

#### CAPÍTULO III

Formas que o contrato pode revestir

A) Princípios gerais de contratação.

Cláusula 6.ª

Admissão e escalas de trabalho

- 1 — A admissão de mestre de estiva, chefe de conferentes e conferentes far-se-á de entre sócios do Sindicato, quer se trate de contrato sem prazo, quer através de escala.

2 — A contratação de trabalhadores sem prazo abrangerá exclusivamente mestre de estiva, chefe de conferentes e conferentes.

3 — Na contratação de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, qualquer que seja a sua categoria profissional, não pode ser exigido período de experiência ou limite de idade.

#### Cláusula 8.ª

##### Exclusividade

1 — *(Mantém-se a redacção do texto em vigor.)*

2 — Os trabalhadores contratados sem prazo podem exercer as suas funções em qualquer navio ou local de trabalho onde decorrem operações a seu cargo e ser transferidos livremente de uns para outros, sempre que as necessidades de serviço o exijam e sempre sem prejuízo dos trabalhadores anteriormente afectos ao serviço.

3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Eliminado.)*

#### Cláusula 9.ª

##### Obrigatoriedade do contrato sem prazo

1 — Os mestres de estiva, chefes de conferentes e conferentes serão da responsabilidade das empresas.

### CAPÍTULO IV

#### Normas de recrutamento para prestação de trabalho eventual

A) Regulamentação, local de recrutamento e contratantes.

#### Cláusula 11.ª

##### Obrigatoriedade do recurso aos serviços de colocação do Sindicato e regulamentação)

1 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

2 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

3 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

4 — As entidades empregadoras que na execução dos seus serviços não forem além das 17 horas e, aos sábados, das 8 às 12 horas, em situação de sobrecarga no porto de Aveiro, perderão a prioridade na ordem de satisfação no recrutamento seguinte. Exceptuar-se-ão as condições em que a JAPA não garanta meios de serviço.

#### Cláusula 19.ª

1 — Os trabalhadores apresentar-se-ão no local de trabalho à hora para que foram recrutados, desde que o recrutamento seja feito em tempo necessário.

2 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

3 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

As disposições contidas nas cláusulas 25.ª, 26.ª, 27.ª e 28.ª são remetidas para o anexo I.

#### Cláusula 31.ª

##### Períodos de trabalho

1 — São considerados períodos de trabalho:

Das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas (1.º período ou período normal);

Das 17 às 20 horas e das 21 às 24 horas (2.º período);

Das 0 às 3 horas e das 4 às 7 horas (válido por um dia de calendário, 3.º período).

#### Cláusula 46.ª

##### Formas de retribuição do trabalho

1 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

2 — Aceite ser discutido e negociado na próxima revisão salarial.

#### Cláusula 48.ª

##### Cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas

1 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

2 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

#### Cláusula 50.ª

##### Subsídio de alimentação

2 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

3 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

#### Cláusula 65.ª

##### Instituição de previdência e contribuições

1 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

2 — *(Mantém-se o texto em vigor.)*

3 — A fotocópia do mapa mensal da Previdência, devidamente visado, será enviada ao Sindicato até ao fim do mês seguinte a que disser respeito e nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 76.ª

##### Nivelamento de salários

As entidades empregadoras signatárias do presente acordo, sempre que sejam acordadas novas condições de retribuição para os trabalhadores do porto da Figueira da Foz, obrigam-se a actualizar as tabelas salariais e vencimentos previstos neste acordo para os mesmos valores.

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Pleno emprego

As entidades empregadoras signatárias do presente acordo reconhecem aos trabalhadores representados pelo Sindicato do presente acordo o pleno direito a pleno emprego, a implantar em simultâneo com o porto da Figueira da Foz.

## ANEXO I

### A) Definição de atribuições e categorias profissionais

As categorias profissionais e respectivas atribuições dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as seguintes:

- 1) *Mestre estivador.* — O trabalhador que dirige todas as operações de estiva e desestiva a bordo dos navios;
- 2) *Encarregado estivador.* — O trabalhador que sob a direcção do mestre estivador o auxilia ou substitui na sua ausência;
- 3) *Estivador.* — O trabalhador que executa as tarefas de estiva, desestiva e complementares descritas no acordo colectivo de trabalho.
- 4) *Chefe de conferentes.* — O trabalhador que tem a seu cargo dirigir e orientar os serviços de conferência tal como definidos neste acordo;
- 5) *Conferente.* — O trabalhador que executa as tarefas de conferência e complementares tal como descritas neste acordo;
- 6) *Encarregado de tráfego.* — O trabalhador que tem a seu cargo dirigir e orientar os serviços de tráfego em terra descritos neste acordo.

### B) Disposições gerais relativas às atribuições e categorias profissionais

1 — As equipas de estiva e de tráfego são as descritas no anexo II do presente acordo.

2 — As equipas de estiva ou tráfego uma vez constituídas não poderão ser reduzidas.

3 — *(Mantém-se a redacção actual incluída na cláusula 27.º do ACT.)*

4 — *(Mantém a redacção incluída no n.º 5 da cláusula 27.º do ACT vigente.)*

5 — Os estivadores poderão ainda desempenhar as funções de guincheiro ou grueiro de bordo, gaieiro e portaló.

## ANEXO II

### Disposições gerais e composição de equipas

1 — As entidades empregadoras terão de possuir durante a execução de serviços:

Um mestre estivador — cada empresa;

Um encarregado estivador — por navio até duas gangas;

Um chefe de conferente — cada empresa;  
Um conferente por cada ganga, com excepção para os granéis, que será um por navio;  
Encarregado de tráfego por navio ou serviço, quer se trate directamente ligados ao navio ou nos outros serviços de tráfego descritos no presente acordo para seis ou mais trabalhadores.

*Nota.* — Para navios que trabalhem com mais de duas gangas, o número dos encarregados de estiva aumentará na proporção, por excesso, do número de gangas.

2 — Os mestres de estiva e chefes de conferentes são de livre escolha das entidades patronais.

3 — Um estivador até dois empilhadores em recepção de cargas ou descargas, desde que os mesmos empilhadores estejam a ser utilizados na mesma camioneta ou lote.

4 — Para a recepção de mercadorias a aprumada será requisitado o número de trabalhadores que for necessário.

5 — Composição de equipas de mangueiras:

Cais industrial — até três mangueiras, dois homens.

Cais comercial — por cada mangueira, dois homens.

Aveiro, 25 de Outubro de 1979.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Unimar — Sociedade Marítima e Comercial, S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Vougamar — Cargas e Descargas e Trânsitos, L.º:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Ancora — Sociedade de Navegação Aveirense:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Lexadouro & Guinave:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela A. J. Gonçalves Morais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Wille Portuguesa Navegação, L.º:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Stave — Sociedade de Trânsitos e Estivas de Aveiro, L.º:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Burmester Stuve e Taite, L.º:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Sofrena — Sociedade de Afretamentos e Navegação, L.º:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 18 de Dezembro de 1979, a fl. n.º 44 do livro n.º 2, com o n.º 234/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Fapel — Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados  
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

O presente contrato colectivo obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados (Fapel) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de dezoito meses.

2 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária terão a validade de doze meses, não podendo ser denunciadas antes de decorridos dez meses sobre a data da sua publicação.

3 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de trinta dias, a contar da data da recepção.

5 — Na falta de denúncia nos termos previstos no número anterior, a validade quer do CCT, em geral, quer da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas com expressão pecuniária prorrogar-se-á, automaticamente, por períodos de três meses.

6 — A tabela produz efeitos a partir do dia 1 de Abril de 1979, mas exclusivamente quanto às remunerações mínimas base, não sendo afectadas, portanto, remunerações acessórias ou complementares, vencidas antes da data da entrada em vigor do presente contrato, nos termos do n.º 1.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.ª**

**(Idade e habilitações mínimas)**

1 — As condições mínimas para a admissão de trabalhadores para as profissões a que se aplica este contrato, ordenadas em conformidade com a cláusula 8.ª, são as seguintes:

**A) Escritórios e actividades conexas:**

a) Profissionais de escritório — habilitação com o curso geral de comércio ou equiparado;

b) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;  
c) Telefonistas — idade não inferior a 16 anos;

B) Vapor (a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor).

2 — As idades e as habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões, excepto nos casos em que a lei determine em contrário.

3 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

**Cláusula 4.ª**

**(Admissão)**

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

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

**Cláusula 5.ª**

**(Contratos a prazo)**

1 — Os contratos a prazo serão estabelecidos pelo período de seis meses, salvo quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida, e são renováveis por igual período até ao limite máximo de três anos.

2 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique por escrito ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, a vontade de o não renovar. A falta de oportuna comunicação implica a renovação do contrato a prazo certo por prazo igual.

3 — O contrato de trabalho a prazo apenas poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde a data da início do primeiro contrato.

4 — O contrato de trabalho a prazo é sempre reduzido a escrito e conterá obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes, categoria

profissional e remunerações do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

5 — Os trabalhadores com contratos a prazo passam a contratados sem prazo quando haja acordo entre as partes ou se prove que tenha havido intenção de iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo, contando-se nestes casos a antiguidade do trabalhador desde a data do início do seu contrato.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

#### Cláusula 6.ª

##### (Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — Se o trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso do trabalhador substituído ou se se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

#### Cláusula 7.ª

##### (Relação nominal e quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar às instâncias oficiais o quadro de pessoal, nos termos da legislação em vigor, e a fixar um exemplar, durante quarenta e cinco dias, em local bem visível, a fim de ser consultado pelos trabalhadores.

2 — São, além disso, obrigadas a enviar às associações sindicais signatárias, dentro de sessenta dias a contar da entrada em vigor deste contrato e em Abril de cada ano, uma relação nominal, em duplicado, dos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os trabalhadores em serviço militar ou na situação de doentes, os sinistrados e os menores de qualquer idade, donde constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão, última promoção, habilitações literárias, categoria profissional e retribuição mensal efectiva.

3 — Dos exemplares, um será enviado aos delegados sindicais e o restante destinado aos arquivos da associação sindical.

4 — Qualquer alteração será comunicada às associações sindicais no prazo de trinta dias, com as indicações indispensáveis.

#### Cláusula 8.ª

##### (Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos seguintes grupos de profissões e categorias.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e na cláusula seguinte, nem todas as funções e categorias profissionais serão obrigatoriamente preenchidas, designadamente por razões tecnológicas ou de estrutura.

##### A) Escritórios e actividades conexas:

*Chefe de serviços administrativos.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Chefe de departamento/divisão ou serviço.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados num departamento. (Engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão.)

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não exista guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que, nos escritórios onde exista serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

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

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

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

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

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Esteno-dactilógrafo (línguas estrangeiras e língua portuguesa).* — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros e valores.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Escriturário.* — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir; estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Pode ser designado como:

*Viajante.* — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

*Pracista.* — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recolhidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónica.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

*Porteiros ou guardas.* — São os trabalhadores que procedem à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos, podem atender o telefone, desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

*Continuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa o correio e entrega a correspondência, além de

a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e endereçamento.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consista principalmente em proceder à limpeza das instalações.

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

#### **B) Vapor:**

**Fogoeiro-encarregado.** — É o trabalhador cujas funções são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

**Fogoeiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

**Ajudante de fogoeiro.** — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

### **Cláusula 9.ª**

#### **(Dotações mínimas)**

##### **Escritórios e actividades conexas:**

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de um para dez profissionais de escritório.

3 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

4 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

5 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais

de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

### **Cláusula 10.ª**

#### **(Acesso)**

##### **A) Escritórios e actividades conexas:**

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Os terceiros-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriturários, contando para o efeito o tempo já prestado à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — Os segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriturários, contando para o efeito o tempo decorrido desde 1 de Outubro de 1974.

4 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a estagiários desde que com as habilitações mínimas; na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral de comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções e com direito à primeira vaga registada.

##### **B) Vapor:**

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiros, para ascenderem à categoria de fogoeiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respectivamente, e de ser aprovados em exame.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos e obrigações das partes**

### **Cláusula 11.ª**

#### **(Obrigações das entidades patronais)**

São obrigações das entidades patronais:

- Cumprir na íntegra o presente contrato;
- Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou dele-



gados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;

- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituições de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores.

#### Cláusula 12.ª

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre os assuntos que não estejam autorizados a divulgar.

#### Cláusula 13.ª

##### (Garantia dos trabalhadores,

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas, sem que para tal tenha dado o seu acordo por escrito. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar a categoria do trabalhador, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da Previdência durante o desempenho das suas funções e até cinco anos consecutivos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver

uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;

- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;
- r) Salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custei todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato, para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem também para ele prejuízos morais e sociais.

4 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contradição do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada neste contrato.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### A) Período normal de trabalho

##### Cláusula 14.ª

###### (Duração de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais.

2 — Para todos os trabalhadores em regime de horário geral o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e duas horas, num máximo de oito semanas, salvo acordo especial, não podendo, de qualquer modo, a duração efectiva do trabalho de cada turno exceder oito horas por dia nem quarenta e oito horas por semana.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos com folga fixa ao domingo o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior, em média, a quarenta e quatro horas, calculado sobre um período máximo de três semanas.

5 — O período normal de trabalho semanal actualmente prestado por qualquer trabalhador em tempo completo só pode ser aumentado, se ele for transferido de um dos regimes de turnos para o regime de horário geral ou do regime de turnos com folga fixa ao domingo para o regime de turnos sem folga fixa ao domingo, ou se o trabalhador der nesse sentido o seu acordo.

Os intervalos de descanso de que actualmente goza qualquer trabalhador só podem ser diminuídos se ele for transferido de um para outro dos regimes referidos no parágrafo anterior, ou se o trabalhador der o seu acordo nesse sentido.

6 — Salvo o disposto no número anterior, não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

7 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar, obrigatoriamente, o respectivo horário a enviar ao Ministério do Trabalho para aprovação.

#### B) Prestação de trabalho extraordinário

##### Cláusula 15.ª

###### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Poderá, todavia, em casos imprescindíveis e justificáveis haver lugar a trabalho extraordinário.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a fazer trabalho extraordinário. No entanto, quando lhe for solicitado e com o seu acordo, poderá fazê-lo até ao limite de trinta e duas horas mensais e duzentas anuais.

4 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida e paga pela entidade patronal.

##### Cláusula 16.ª

###### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório ou facultativo será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas, em que *RM* representa a retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.ª) e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dias feriados obrigatórios e em dias feriados facultativos, estabelecidos na cláusula 29.ª:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final do n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### C) Prestação de trabalho nocturno

##### Cláusula 17.ª

###### (Trabalho nocturno)

A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida de 25\$ por hora, salvo regime mais favorável previsto na lei.

#### D) Isenções

##### Cláusula 18.ª

###### (Isenção do horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança, ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho extraordinário.

4 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores e dos respectivos sindicatos e de parecer favorável das comissões sindicais ou de trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 19.ª

##### (Retribuição mensal)

1 — Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (RM) — unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo I;
- b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.ª;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.ª, sendo caso disso.

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente a comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal efectiva} \times 12}{52 \text{ semanas} \times \text{horas de trabalho semanal}} \times \text{horas de trabalho prestado}$$

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão ao disposto nos n.º 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

#### Cláusula 20.ª

##### (Retribuição por exercício de outras funções)

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve por mais de noventa dias consecutivos ou cento e cinquenta dias alternados no espaço de um ano em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

#### Cláusula 21.ª

##### (Diuturnidades)

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, no valor de 500\$ cada uma, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste contrato o pagamento das diuturnidades já vencidas passará a fazer-se pelo valor indicado no n.º 1 desta cláusula, quando os anteriormente praticados sejam inferiores; quando superiores, considerar-se-á o excesso como já integrando a retribuição mensal efectiva.

3 — As diuturnidades apuradas nos termos do n.º 1 desta cláusula são devidas mesmo aos trabalhadores cuja retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.ª) seja superior à retribuição mensal mínima.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para as diuturnidades, considera-se por referência 1 de Outubro de 1974, contando para o efeito, no máximo, três anos anteriores a essa data, sem que tal implique o pagamento de retroactivos.

5 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

#### Cláusula 22.ª

##### (Determinação da retribuição)

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 112}{HS \times 52}$$

em que:

HS = período normal de trabalho semanal;

RM = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.ª).

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á também para o cálculo do salário/hora, no caso do n.º 2 da cláusula 17.ª, para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a:

$$\frac{RM}{30}$$

#### Cláusula 23.ª

##### (13.º mês)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, na altura do Natal, a um subsídio, em dinheiro, igual à retribuição mensal efectiva, tal como está definida no n.º 3 da cláusula 19.ª

2 — O subsídio será atribuído proporcionalmente nos seguintes casos:

- a) No ano de admissão;
- b) No ano de cessação do contrato;
- c) No ano de ingresso e regresso do serviço militar;
- d) Quando, por motivo de doença devidamente comprovada, as faltas ultrapassarem cento e cinquenta dias no ano a que respeita o subsídio.

3 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

4 — O subsídio terá de ser pago até ao dia 20 do mês de Dezembro do ano a que respeita.

#### Cláusula 24.ª

##### (Abono para deslocações)

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 25.ª

##### (Deslocações)

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 150\$;

Dormida com pequeno-almoço — 350\$;

Diária completa — 550\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26×preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 26.ª

##### (Seguros)

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de 1 500 000\$, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores, pertencentes aos próprios ou à entidade patronal, terão um seguro de responsabilidade civil de 1 000 000\$, suportado pela entidade patronal.

#### CAPÍTULO VI

##### Refeitório, horário das refeições e subsídio de alimentação

#### Cláusula 27.ª

##### (Refeitórios)

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Os estabelecimentos que empreguem mais de cento e cinquenta trabalhadores ficam obrigados a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições completas aos trabalhadores.

3 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

#### Cláusula 28.ª

##### (Subsídio de alimentação)

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta, se estiver em funcionamento.

Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia — 30\$;

b) Almoço ou jantar — 80\$.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

#### CAPÍTULO VII

##### Suspensão da prestação de trabalho

##### A) Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 29.ª

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;

25 de Abril;

1.º de Maio (dia do trabalhador);

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A terça-feira de Carnaval é feriado facultativo.

4 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1.º de Maio;

25 de Dezembro.

#### Cláusula 30.ª

##### (Condições de trabalho em dia de descanso semanal)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três

dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>

## B) Férias

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### (Duração das férias)

1 — Todo o trabalhador abrangido por este contrato terá direito, em cada ano civil, a um período de trinta dias de férias de calendário, a começar em qualquer dia útil.

2 — No ano da admissão, desde que já tenha completado noventa dias de serviço, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês e até ao limite de vinte e um dias de calendário.

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

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

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

6 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal, do qual enviará cópia a cada sindicato, sempre que este o solicite alegando irregularidades relativas a um ou mais trabalhadores por si representados.

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos na lei.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (Retribuição durante as férias e subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Compensação por férias não gozadas no caso de cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Interrupção de férias)

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 31.<sup>a</sup>

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

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

## C) Faltas e licenças

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Definição)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho completo.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

## Cláusula 36.ª

### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até catorze dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas durante quatro dias por mês pelos membros das direcções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações, e, durante dois dias por mês, pelos membros, até três membros por cada órgão, dos conselhos fiscais e mesas das assembleias gerais das mesmas associações sindicais;
- e) As dadas durante um número de horas, por mês, igual à duração diária do período de trabalho respectivo pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As dadas durante cinco dias por altura do parto da esposa;
- i) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- j) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- k) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias das faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3

ou dadas por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador interromper o seu trabalho, a retribuição correspondente ao dia em que o trabalho seja interrompido ser-lhe-á devida por inteiro e esse dia não conta para o cômputo do número de dias em que o trabalhador faltar.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

9 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

10 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, da produção da prova prevista no número anterior.

## Cláusula 37.ª

### (Efeitos das faltas)

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

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

- a) Dadas no caso previsto na alínea c) do n.º 2 da cláusula 36.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 36.ª para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- d) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 36.ª, se o impedimento do trabalhador se pro-

longar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 38.ª

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

#### Cláusula 39.ª

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo 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, continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

#### Cláusula 40.ª

##### (Licença sem retribuição)

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.ª

##### (Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestados no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 33.ª

#### Cláusula 42.ª

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

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

#### Cláusula 43.ª

##### (Rescisão com justa causa)

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 58.ª

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

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.



#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

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

2 — Podem nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições de previdência, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Rescisão unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Alterações ao contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve)

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente.

no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### A) Trabalhadores do sexo feminino

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>):

- 1) É garantido às mulheres o direito a receber, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de noventa dias, que não poderá ser descontada para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência. No caso de aborto ou parto de feto morto, terão, no máximo, direito a uma licença de trinta dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;
- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto,

para aleitação dos seus filhos. As mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

#### B) Menores

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

#### C) Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia a comprovar a sua efectivação.

2 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50 % das despesas dos trabalhadores-estudantes ao seu serviço ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino respeitantes à frequência de cursos susceptíveis de comportar melhoria para o exercício das suas funções.

3 — Para poderem beneficiar das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Previdência

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador a manutenção da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>) por inteiro, quer completando a pensão por incapacidade temporária quer conseguindo a sua elevação até esse limite.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Complemento da pensão por invalidez)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, no final de cada mês, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Exercício da acção disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos quarenta e cinco dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior em competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

6 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), d) e e) da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que nos termos legais e contratuais não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegado sindical;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Multas)

1 — O não cumprimento, por parte das entidades patronais, das normas estabelecidas neste contrato

constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

### CAPÍTULO XIII

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Garantia da manutenção de regalias)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

2 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação e transformação de papel representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

3 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissões de trabalhadores

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Comissões de trabalhadores)

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### CAPÍTULO XV

#### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Segurança e higiene no trabalho)

1 — Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de cinquenta trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos,

sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Atribuições da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessarem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante trinta dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### Classificação de empresas

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Classificação das empresas por grupos)

As empresas são classificadas nos seguintes grupos:

##### Grupo I:

Inapa — Indústria Nacional de Papéis, S. A. R. L.

##### Grupo I-A:

Fábrica de Papel do Almonda, L.<sup>da</sup>;  
Fapajal — Fábrica de Papel do Tojal, L.<sup>da</sup>

##### Grupo II:

Casa Veludo de José Brandão Veludo & C.<sup>a</sup> L.<sup>da</sup>;  
Companhia de Cartões do Cávado, S. A. R. L.;  
Companhia do Papel do Marco, S. A. R. L.;  
Companhia do Papel do Porto de Cavaleiros, S. A. R. L.;  
Companhia do Papel do Prado, S. A. R. L.;  
Indústrias Joaquim Francisco do Couto & Filhos, S. A. R. L. (Azenha);  
Manuel José de Oliveira & C.<sup>a</sup>;  
Matos & Rodrigues, L.<sup>da</sup>;  
Matrena — Sociedade Industrial de Papéis, S. A. R. L.;  
Unor — União do Comércio Exportador, L.<sup>da</sup>

## CAPÍTULO XVII

### Princípios gerais de aplicação deste contrato

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Classificação)

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categoriais e profissões previstas na cláusula 8.<sup>a</sup>, no prazo de noventa dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — Em caso de dúvida devem ser consultados os delegados sindicais e os respectivos sindicatos.

3 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

4 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalências de categoriais e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

**ANEXO I**  
**Tabelas salariais**

Grupos	Categorias profissionais	I	I-A	II
I	Chefe de serviços administrativos .....	16 100\$00	15 600\$00	14 900\$00
II	Chefe de departamento/divisão ou serviço .....			
	Analista de sistemas .....	14 700\$00	14 200\$00	13 600\$00
	Contabilista .....			
	Tesoureiro .....			
III	Chefe de secção .....	13 400\$00	12 900\$00	12 400\$00
	Guarda-livros .....			
	Programador de informática .....			
IV	Correspondente de línguas estrangeiras .....	12 600\$00	12 100\$00	11 600\$00
	Fogoeiro-encarregado .....			
	Secretário/a de direcção/administração .....			
	Programador mecanográfico .....			
	Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras .....			
V	Caixa .....	11 400\$00	11 000\$00	10 500\$00
	Operador mecanográfico .....			
	Primeiro-escriurário .....			
	Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa .....			
	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .....			
	Perfurador-verificador de 1.ª .....			
VI	Fogoeiro de 1.ª .....	11 100\$00	10 700\$00	10 200\$00
	Vendedor .....			
VII	Segundo-escriurário .....	10 600\$00	10 200\$00	9 700\$00
	Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª .....			
	Perfurador-verificador de 2.ª .....			
	Fogoeiro de 2.ª .....			
	Caixeiro .....			
	Cobrador .....			
VIII	Terceiro-escriurário .....	10 000\$00	9 700\$00	9 300\$00
	Telefonista .....			
	Fogoeiro de 3.ª .....			
IX	Dactilógrafo do 2.º ano .....	9 600\$00	9 300\$00	8 900\$00
	Estagiário do 2.º ano .....			
	Ajudante de fogoeiro do 3.º ano .....			
X	Dactilógrafo do 1.º ano .....	9 200\$00	8 900\$00	8 600\$00
	Estagiário do 1.º ano .....			
	Porteiro e guarda .....			
	Contínuo .....			
	Ajudante de fogoeiro do 1.º e 2.º anos .....			
XI	Servente de limpeza .....	7 150\$00	6 900\$00	6 600\$00
XII	Paquete (3.º e 4.º anos) .....	5 800\$00	5 550\$00	5 300\$00
XIII	Paquete (1.º e 2.º anos) .....	5 250\$00	5 050\$00	4 800\$00

1 — Os caixas têm direito a um abono para falhas de 750\$.

2 — Os cobradores têm direito a um abono para falhas de 600\$.

Lisboa, 1 de Agosto de 1979.

Pela Associação dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados (FAPEL):

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Fepese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Depositado em 19 de Dezembro de 1979, a fl. 45 do livro n.º 2, com o registo n.º 235, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L.,  
e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e outros**  
**Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.ª**

(Vigência, denúncia e revisão)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — A tabela salarial, constante do anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária agora acordadas entram em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão uma validade de doze meses. A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária acordadas terão efeitos retroactivos a partir de 1 de Setembro de 1979.

**Cláusula 25.ª**

(Reconversões)

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — Sempre que haja actualização geral de retribuições ou do sector de trabalho a que passa a pertencer, as suas retribuições serão também actualizadas, nos seguintes termos:

a) Aumento de 5 % no caso de a sua retribuição ser superior à correspondente à categoria ou função que passa a desempenhar ou, no caso de ser mais favorável ao trabalhador, um aumento resultante da aplicação da percentagem de 70 % ao aumento em valor absoluto atribuído ao nível que corresponde às funções para as quais foi reconvertido;

b) Logo que as retribuições atribuídas à sua nova categoria igualem ou ultrapassem a sua retribuição acrescida dos aumentos referidos na alínea anterior, acompanhará e passará a ser-lhe aplicado o mesmo tratamento que aos trabalhadores nas mesmas funções e categorias.

**Cláusula 38.ª**

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

a) .....

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem, nos montantes de 170\$ para o almoço, jantar ou ceia e 45\$ para o pequeno-almoço, sem comprovação documental.

c) .....

**Cláusula 45.ª**

(Definição e âmbito)

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — .....

4 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos de serviço, a uma diuturnidade de 750\$, até ao limite de três e independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

5 — .....

6 — .....

**Cláusula 51.ª**

(Abono de falhas)

1 — Os profissionais de escritório com funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1500\$.

2 — .....

**ANEXO III**

**Estrutura profissional**

**Tabela salarial**

Níveis	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços ..... Chefe de divisão de produção .....	44 000\$00
2	Chefe de secção ..... Mestre .....	31 500\$00
3	Assistente técnico comercial ..... Técnico I .....	26 500\$00
4	Assistente de mestre de produção ... Assistente de classificação ..... Assistente de planificação ..... Assistente de gestão de stocks .....	25 000\$00
5	Chefe de sector ..... Chefe de sector (oficina eléctrica) Chefe de sector (oficina mecânica) Técnico II .....	24 500\$00
6	Planificador principal ..... Classificador principal ..... Controlador técnico principal ..... Lapidador principal ..... Secretária do conselho de administração ..... Técnico de serviço social .....	21 300\$00
7	Oficial principal de conservação .... Encarregado dos serviços gerais .... Escriturário principal .....	20 100\$00

Níveis	Categoria profissional	Remuneração
8	Planificador qualificado ..... Classificador qualificado ..... Controlador técnico qualificado .... Lapidador qualificado .....	18 800\$00
9	Controlador de stocks principal .... Primeiro-escriurário ..... Oficial metalúrgico de 1.º ..... Oficial electricista com mais de quatro anos .....	17 900\$00
10	Planificador ..... Classificador ..... Controlador técnico ..... Lapidador ..... Técnico de contencioso (tempo parcial) ..... Encarregado de refeitório ..... Fogoeiro de 1.º ..... Preparador de trabalho ..... Controlador de sala principal ..... Enfermeira .....	16 300\$00
11	Controlador de stocks A ..... Segundo-escriurário ..... Fiel de armazém principal ..... Preparadora de laboratório de 1.º ..... Oficial metalúrgico de 2.º ..... Oficial electricista até quatro anos ..... Torneiro de peças em série de 1.º ..... Operadora de máquinas automáticas ..... Lapidador C ..... Motorista com mais de dois anos ...	15 750\$00
12	Controlador de sala A ..... Fogoeiro de 2.º ..... Caixeiro de 1.º ..... Cozinheira de 1.º .....	14 950\$00
13	Controlador de stocks B ..... Terceiro-escriurário ..... Aprendiz com doze meses ..... Oficial metalúrgico de 3.º ..... Torneiro de peças em série de 2.º ..... Preparadora de laboratório de 2.º ..... Pré-oficial electricista .....	14 100\$00
14	Telefonista de 1.º ..... Controlador de sala B ..... Motorista até dois anos ..... Fiel de armazém ..... Contínuos ou porteiros com mais de dois anos ..... Colador A ..... Fogoeiro de 3.º ..... Cozinheira de 2.º .....	13 600\$00
15	Aprendiz com seis meses ..... Controlador de stocks C ..... Dactilógrafa de 2.º ano ..... Torneiro de peças em série de 3.º ..... Estagiário do 2.º ano ..... Ajudante de laboratório ..... Despenseiro ..... Caixeiro de 2.º ..... Colador B ..... Telefonista de 2.º ..... Cozinheira de 3.º .....	12 750\$00
16	Aprendiz em experiência ..... Dactilógrafa de 1.º ano .....	11 750\$00

Níveis	Categoria profissional	Remuneração
16	Estagiário do 1.º ano ..... Praticante do 2.º ano metalúrgico ..... Contínuos ou porteiros até dois anos ..... Copeiro ..... Empregado de balcão ..... Caixeiro-ajudante ..... Jardineiro ..... Ajudante de electricista do 2.º ano .....	11 750\$00
17	Praticante do 1.º ano metalúrgico ..... Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Encarregada de limpeza ..... Aprendiz de colador ..... Contínuo estagiário .....	10 800\$00
18	Empregada de refeitório ..... Empregada de limpeza .....	10 000\$00

Os Sindicatos:

Pelo Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul:

(Assinatura ilegível.)  
Manuel Viriato da Cruz Costa.

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

Maria Eduarda Louro Contente Almeida.

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura, Pecuária e Silvicultura do Distrito de Lisboa:

António Maria.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

Maria da Saúde Coelho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa:

Maria da Saúde Coelho.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Economistas:

Alfredo Manuel Ribetto de Mira.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silvério.

A Empresa:

Pelo Conselho de Administração da Sociedade Portuguesa de Lapidagem de Diamantes, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 18 de Dezembro de 1979, a fl. 45 do livro n.º 2, com o n.º 236/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.



**ACT entre a Sociedade Portuguesa de Lapidação de Diamantes, S. A. R. L.,  
e o Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — A tabela salarial constante do anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária agora acordadas entram em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão uma validade de doze meses. A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária acordadas terão efeitos retroactivos a partir de 1 de Setembro de 1979.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**(Reconversões)**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — Sempre que haja actualização geral de retribuições ou do sector de trabalho a que passa a pertencer, as suas retribuições serão também actualizadas, nos seguintes termos:

a) Aumento de 5 % no caso de a sua retribuição ser superior à correspondente à categoria ou função que passa a desempenhar ou, no caso de ser mais favorável ao trabalhador, um aumento resultante da aplicação da percentagem de 70 % ao aumento em valor absoluto atribuído ao nível que corresponde às funções para as quais foi reconvertido;

b) Logo que as retribuições atribuídas à sua nova categoria igualem ou ultrapassem a sua retribuição acrescida dos aumentos referidos na alínea anterior, acompanhará e passará a ser-lhe aplicado o mesmo tratamento que aos trabalhadores nas mesmas funções e categorias.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)**

a) .....

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem, nos montantes de 170\$ para o almoço, jantar ou ceia e 45\$ para o pequeno-almoço, sem comprovação documental;

c) .....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**(Definição e âmbito)**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos de serviço, a uma diuturnidade de 750\$, até ao limite de três e independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

5 — .....

6 — .....

**Cáusula 51.<sup>a</sup>**

**(Abono de falhas)**

1 — Os profissionais de escritório com funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1500\$.

2 — .....

**ANEXO I**

**Estrutura profissional**

**Tabela salarial**

Níveis	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços ..... Chefe de divisão de produção .....	44 000\$00
2	Chefe de secção ..... Mestre .....	31 500\$00
3	Assistente técnico comercial ..... Técnico I .....	26 500\$00
4	Assistente de mestre de produção ... Assistente de classificação ..... Assistente de planificação ..... Assistente de gestão de stocks .....	25 000\$00
5	Chefe de sector ..... Chefe de sector (oficina eléctrica) Chefe de sector (oficina mecânica) Técnico II .....	24 500\$00
6	Planificador principal ..... Classificador principal ..... Controlador técnico principal ..... Lapidador principal ..... Secretária do conselho de administração ..... Técnico de serviço social .....	21 300\$00
7	Oficial principal de conservação .... Encarregado dos serviços gerais .... Escriturário principal .....	20 100\$00

Níveis	Categoria profissional	Remuneração
8	Planificador qualificado ..... Classificador qualificado ..... Controlador técnico qualificado .... Lapidador qualificado .....	18 800\$00
9	Controlador de stocks principal .... Primeiro-escriurário ..... Oficial metalúrgico de 1.ª ..... Oficial electricista com mais de quatro anos .....	17 900\$00
10	Planificador ..... Classificador ..... Controlador técnico ..... Lapidador ..... Técnico de contencioso (tempo parcial) ..... Encarregado de refeitório ..... Fogoeiro de 1.ª ..... Preparador de trabalho ..... Controlador de sala principal ..... Enfermeira .....	16 300\$00
11	Controlador de stocks A ..... Segundo-escriurário ..... Fiel de armazém principal ..... Preparadora de laboratório de 1.ª ..... Oficial metalúrgico de 2.ª ..... Oficial electricista até quatro anos ..... Torneiro de peças em série de 1.ª ..... Operadora de máquinas automáticas ..... Lapidador C ..... Motorista com mais de dois anos ...	15 750\$00
12	Controlador de sala A ..... Fogoeiro de 2.ª ..... Caixeiro de 1.ª ..... Cozinheira de 1.ª .....	14 950\$00
13	Controlador de stocks B ..... Terceiro-escriurário ..... Aprendiz com doze meses ..... Oficial metalúrgico de 3.ª ..... Torneiro de peças em série de 2.ª ..... Preparadora de laboratório de 2.ª ..... Pré-oficial electricista .....	14 100\$00
14	Telefonista de 1.ª ..... Controlador de sala B .....	13 600\$00

Níveis	Categoria profissional	Remuneração
14	Motorista até dois anos ..... Fiel de armazém ..... Contínuos ou porteiros com mais de dois anos ..... Colador A ..... Fogoeiro de 3.ª ..... Cozinheira de 2.ª .....	13 600\$00
15	Aprendiz com seis meses ..... Controlador de stocks C ..... Dactilógrafa do 2.º ano ..... Torneiro de peças em série de 3.ª ..... Estagiário do 2.º ano ..... Ajudante de laboratório ..... Dispenseiro ..... Caixeiro de 2.ª ..... Colador B ..... Telefonista de 2.ª ..... Cozinheira de 3.ª .....	12 750\$00
16	Aprendiz em experiência ..... Dactilógrafa do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante do 2.º ano metalúrgico ..... Contínuos ou porteiros até dois anos ..... Copeiro ..... Empregado de balcão ..... Caixeiro-ajudante ..... Jardineiro ..... Ajudante de electricista do 2.º ano .....	11 750\$00
17	Praticante do 1.º ano metalúrgico ..... Ajudante de electricista do 1.º ano ..... Encarregada de limpeza ..... Aprendiz de colador ..... Contínuo estagiário .....	10 800\$00
18	Empregada de refeitório ..... Empregada de limpeza .....	10 000\$00

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Conselho de Administração da Sociedade Portuguesa de Lapidagem de Diamantes, S. A. R. L.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 18 de Dezembro de 1979, a fl. 45 do livro n.º 2, com o n.º 237/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT para a ind. de botões — Alteração salarial

### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

O presente ACT aplica-se, por um lado, a todas as empresas outorgantes que se dediquem à indústria de botões e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

### Cláusula 2.ª

#### (Entrada em vigor)

O presente ACT entra em vigor à data da sua publicação, ou seja, à data indicada no *Boletim* que o publicar, e terá a duração prevista na lei.

### Cláusula 3.ª

#### (Disposições finais e transitórias)

O presente acordo é um aditamento ao CCT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975, e altera as bases I, II, IV, V e VI, bem como os anexos I, II e III da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978.

## ANEXO I

### Definição de funções

**Encarregado.** — Trabalhador responsável pela distribuição, *contrôle* e produção de todo o sistema fabril.

**Escolhedor-embalador.** — Faz a escolha dos botões, detectando deficiências de fabrico, separa-os por cores e modelos e embala-os.

**Fiveleiro.** — Enforma objectos de plástico (fivelas, botões e outros), vazando em moldes adequados soluções previamente preparadas; enche manualmente os moldes; regula e controla a temperatura das estufas de secagem e desforma os objectos após o arrefecimento. É também considerado fiveleiro o que executa trabalho manual.

**Manufactor de botões.** — Opera uma máquina automática ou semiautomática de fabricar ou de furar botões; monta nas respectivas máquinas os dispositivos adequados consoante o modelo de botões a fabricar, furar ou cortar e vigia o seu funcionamento. Pode ser incumbido da queimação, pintura e sirgaria de botões, fivelas ou outros.

**Operador de máquina de injeção.** — Monta os moldes, regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina destinada à moldagem, por injeção, de botões e de outros objectos de plástico ou de outro material, regulando designadamente as temperaturas.

**Operador de prensa de fabrico de botões de ureia.** — Regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina destinada à moldagem, por compressão, de botões de ureia.

**Operador de fabrico de botões.** — Regula e manobra uma máquina automática, semiautomática ou manual de fabricar botões; interpreta o desenho e outras especificações técnicas, escolhe as ferramentas e monta-as na máquina; fixa a velocidade de rotação do material (pastilha), avanços e profundidade de corte e põe a máquina em funcionamento. É incumbido de fabricar ou afiar as ferramentas de corte.

**Polidor mecânico de botões.** — Dá polimento e lustro a botões, utilizando tambores de polir e lustrar; introduz botões e abrasivos adequados nos tambores e vigia o seu funcionamento.

**Polidor manual de botões.** — Dá polimento e lustro, manualmente, com escovas de polir e lustrar.

**Preparador de banhos de galvanoplastia.** — Prepara banhos e recobre botões ou outros objectos, por electrólise, com uma camada de níquel, cromo, ouro ou outro metal não ferroso, para os decorar ou reconstituir superfícies gastas.

**Preparador de matérias-primas.** — Prepara a matéria-prima misturando diversas resinas sintéticas e corantes, segundo fórmulas específicas, e vazando o preparado nos moldes respectivos, de forma a obter por aquecimento varetas, chapas e análogos, destinados ao fabrico de botões.

**Servente de limpeza.** — Trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**Tintureiro.** — Prepara misturas de produtos químicos, que utiliza para tingir botões, fivelas e outros.

**Aprendiz.** — Trabalhador menor de 18 anos que se prepara para o exercício da profissão.

**Praticante.** — Trabalhador maior de 18 anos adstrito a tarefas diversificadas do processo de fabrico, enquanto não possui qualificação profissional específica.

## ANEXO II

### Remunerações mínimas

Grupos	Profissões	Remunerações mínimas
I	Encarregado .....	10 000\$00
II	Operador de máquina de injeção Operador de fabrico de botões .... Preparador de banhos de galvanoplastia .....	9 500\$00
	Preparador de matérias-primas .....	
	Tintureiro .....	

Grupos	Profissões	Remunerações mínimas
III	Fiveleiro ..... Operador de prensa de fabrico de botões de ureia ..... Polidor mecânico de botões .....	8 500\$00
IV	Manufactor de botões .....	8 000\$00
V	Escolhedor-embalador ..... Polidor manual de botões ..... Praticante ..... Servente de limpeza .....	7 500\$00
VI	Aprendiz do 2.º ano ..... Aprendiz do 1.º ano .....	4 700\$00 4 200\$00

### ANEXO III

Integração das profissões em níveis de qualificação, de harmonia com o quadro anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

#### 3 — Encarregados, contra mestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado.

##### 5.3 — Profissionais qualificados da produção:

Operador de fabrico de botões.  
Preparador de banhos de galvanoplastia.  
Preparador de matérias-primas.  
Tintureiro.

##### 6.2 — Profissionais semiaqualificados (especializados) da produção:

Escolhedor-embalador.  
Fiveleiro.  
Manufactor de botões.  
Operador de máquina de injeção.  
Operador de prensa de fabrico de botões de ureia.  
Polidor manual de botões.  
Polidor mecânico de botões.

##### 7.2 — Profissionais não qualificados (indiferenciados) da produção:

Servente de limpeza.

#### A-3 — Praticantes da produção.

#### A-4 — Aprendiz da produção.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)  
José Maria Fernandes Gonçalves.

Pela Firma Fábrica de Botões Alvorada, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Tojal & Irmão, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Nélita — M. F. Martins de Almeida:  
M. F. Martins de Almeida.

Pela Firma Beleza — Indústria de Botões, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Novarte, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Luis de Carvalho & Filhos, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Novil, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma A. Gonçalves, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Santo António:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Manuel de Sousa Lopes, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Perito, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Vlarcol — Indústria de Botões, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Modarte:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica Portuguesa de Botões, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Risono, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Botofi — Fábrica de Botões e Pivelas, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Botocira Ninense, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Sociedade Industrial de Botões Sibol, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Elite, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Vilarense:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Marques, Machado, Mota & Gonçalves, L.ª:  
José Marques.

Pela Firma Almeida, Sá & C.ª, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Castro & Castro, L.ª:  
Américo Francisco de Castro.

Pela Firma Fábrica de Botões Ondina, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Louropel:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Polibotão — Matérias-Primas para Botões, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma David Santos Marçal, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica Rio Ave, L.ª:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Firma Fábrica de Botões Paris:  
Silvestre Magalhães Vieira.

Depositado em 18 de Dezembro de 1979, a fl. 45 do livro n.º 2, com o n.º 238/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT para cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

### Cláusula 1.ª

#### (Âmbito)

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as empresas subscritoras e, por outro, os trabalhadores, representados pelas associações sindicais outorgantes, que nelas prestem serviço.

2 — Ficam, todavia, excluídas da aplicação desta convenção as relações de trabalho existentes em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares possuídos ou explorados pelas empresas subscritoras.

### Cláusula 3.ª

#### (Início de vigência e duração da convenção)

1 — Esta convenção vigora pelo prazo de doze meses contados a partir de 1 de Outubro de 1979, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas com expressão económica.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

### Cláusula 44.ª

#### (Trabalho nocturno)

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — (Eliminado.)

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

### Cláusula 50.ª

#### (Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal)

1 — .....

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será havido como extraordinário e remunerado

de acordo com a seguinte fórmula, acrescendo o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

$R$  — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

$RH$  — remuneração da hora normal;

$N$  — número de horas trabalhadas.

3 — Quando o trabalhador realize pelo menos quatro horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração quando este seja excedido.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

### Cláusula 51.ª

#### (Feriados)

1 — O trabalho prestado em dias feriados será havido como extraordinário e remunerado nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 50.ª, sendo  $R$  a remuneração do trabalho prestado em cada dia feriado, que igualmente acrescerá à retribuição mensal do trabalhador.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

### Cláusula 77.ª

#### (Abono para falhas)

1 — Os controladores-caixa, os caixas, os tesoureiros, os cobradores e os profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10 % da remuneração mínima pecuniária de base fixada na tabela do anexo I para a categoria de controlador-caixa.

2 — .....

### Cláusula 84.ª

#### (Garantia de aumento mínimo)

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a todos os trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base e efectiva em 30 de Setembro de 1979 seja superior ao que por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho lhes seria devido, é garantido um aumento mínimo de 15 %, calculado sobre a sua remuneração de base e efectiva àquela

data, se da tabela do anexo I não resultar qualquer aumento ou um aumento inferior a 15 %.

2 — Relativamente aos trabalhadores cuja remuneração de base e efectiva tenha sido acrescida após 1 de Maio de 1979 o aumento referido no número anterior, será calculado com base na remuneração recebida em 30 de Abril de 1979.

3 — Porém, em qualquer caso, não poderá qualquer trabalhador vir a receber, por força desta cláusula, um aumento salarial, na sua remuneração pecuniária de base, superior à diferença entre as remunerações mínimas estabelecidas nesta convenção e no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anterior para a sua categoria profissional.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

1 — As normas por extenso constantes desta convenção substituem as de igual número do contrato colectivo de trabalho para a indústria hoteleira e similares em vigor.

2 — A tabela do anexo I substitui as tabelas do anexo I do antigo contrato colectivo de trabalho.

3 — São revogadas as normas da cláusula 2.<sup>a</sup>, do n.º 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>

4 — (As demais normas e matérias mantêm-se em vigor.)

Lisboa, 18 de Setembro de 1979

Pela Gertal — Companhia Geral de Restaurantes e Alimentação,  
S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Eures Portugal, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Carra — Representações e Empreendimentos Comerciais, S. A.  
R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Itau — Instituto Técnico de Alimentação Humana, Lda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Alimentecnica — Sociedade de Orientação e Técnica Alimentar:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sinal Mais — Sociedade Gestora de Restaurantes de Empresa Lda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Redeendas — Rede de Distribuição de Produtos de Consumo Doméstico, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Gustavo Adolfo.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Américo Nunes.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Américo Nunes.

## ANEXO I

Níveis	Categorias profissionais	Trabalhadores administrativos e de fabrico de pasteleria		Restantes trabalhadores	
		De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980	De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980
XII	Director de hotel .....	19 200\$00	20 000\$00	17 000\$00	17 800\$00
XI	Subdirector de hotel ..... Director de produção ..... Director de alojamento ..... Director comercial/relações públicas ..... Director de serviços técnicos ..... Assistente de direcção ..... Director de serviços ..... Director artístico ..... Director de golfe ..... Chefe de cozinha ..... Director de pessoal ..... Director de restaurante ..... Analista de informática ..... Chefe de contabilidade .....	18 100\$00	19 100\$00	15 900\$00	16 700\$00
X	Chefe de recepção ..... Chefe/mestre pasteleiro ..... Chefe de compras/ecónomo ..... Supervisor de bares ..... Subchefe de cozinha ..... Director de pensão ..... Inspector de cantinas e refeitórios ..... Assistente de operações (AA) ..... Chefe de departamento, de divisão e de serviços ..... Secretário de golfe ..... Chefe de manutenção de golfe ..... Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos ..... Encarregado geral (CC) ..... Programador de informática ..... Encarregado geral de garagens ..... Prospector de cantinas e refeitórios ..... Técnico industrial .....	15 200\$00	15 900\$00	12 900\$00	13 500\$00
IX	Chefe de portaria ..... Chefe-barmen ..... Chefe de mesa ..... Chefe de snack ..... Chefe de contrôle ..... Cozinheiro de 1.ª ..... Subchefe de recepção ..... Chefe de secção (Esc.) ..... Guarda-livros ..... Tesoureiro ..... Encarregado de refeitório ..... Supervisor (AA e Cant.) ..... Controlador de operações (AA) ..... Desenhador projectista ..... Assistente operacional ..... Medidor orçamentista coordenador ..... Encarregado de animação e desportos ..... Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de metalúrgicos ..... Encarregado electricista ..... Encarregado de fogueiro ..... Encarregado (CC) ..... Chefia (químicos) ..... Chefe de movimento ..... Desenhador de publicidade e artes gráficas ..... Encarregado fiscal (CC) ..... Encarregado de obras (CC) ..... Programador mecanográfico .....	14 100\$00	14 800\$00	12 000\$00	12 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Trabalhadores administrativos e de fabrico de pastelaria		Restantes trabalhadores	
		De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980	De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980
VIII	Governante geral de andares .....				
	Subchefe de mesa .....				
	Encarregado (restaurante e similares) .....				
	Escanção .....				
	Pasteleiro de 1.ª .....				
	Primeiro-escriurário .....				
	Controlador .....				
	Secretário de direcção .....				
	Caixa .....				
	Correspondente em línguas estrangeiras .....				
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....				
	Subencarregado de refeitório .....				
	Coordenador de operações .....				
	Encarregado termal .....				
	Monitor de animação e desportos .....				
	Operador mecanográfico .....				
	Desenhador com mais de seis anos .....	12 800\$00	13 400\$00	11 000\$00	11 500\$00
	Cabeleireiro completo .....				
	Cabeleireiro de homens .....				
	Oficial impressor de litografia .....				
	Especialista (químicos) .....				
	Encarregado de telefones .....				
	Capataz de campo .....				
	Capataz de rega .....				
	Medidor orçamentista com mais de seis anos...				
	Chefe de equipa de metalúrgicos .....				
	Chefe de equipa de electricistas .....				
	Enfermeiro .....				
	Operador de computador .....				
	Encarregado de pessoal de garagem .....				
	Mestre .....				
	Arrais .....				
	Chefe de balcão .....				
VII	Recepcionista de 1.ª .....				
	Porteiro de 1.ª .....				
	Barmen de 1.ª .....				
	Empregado de mesa de 1.ª .....				
	Empregado de <i>snack</i> de 1.ª .....				
	Controlador de <i>room service</i> .....				
	Chefe de <i>self-service</i> .....				
	Governante de andares .....				
	Governante de lavandaria/rouparia .....				
	Cozinheiro de 2.ª .....				
	Pasteleiro de 2.ª .....				
	Chefe de cafetaria .....				
	Motorista marítimo .....				
	Encarregado de parque de campismo .....				
	Segundo-escriurário .....				
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....				
	Operador de máquinas de contabilidade .....				
	Telefonista de 1.ª .....				
	Cobrador .....				
	Recepcionista de garagem .....	11 600\$00	12 200\$00	10 000\$00	10 400\$00
	Expedidor de transportes .....				
	Ajudante de guarda-livros .....				
	Motorista .....				
	Desenhador entre três a seis anos .....				
	Oficial electricista .....				
	Fogoeiro de 1.ª .....				
	Canalizador de 1.ª .....				
	Mecânico de automóveis de 1.ª .....				
	Serralheiro civil de 1.ª .....				
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....				
	Oficial polidor de móveis de 1.ª .....				
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª ....				
	Primeiro-pintor .....				
	Estofador de 1.ª .....				
	Marceneiro de 1.ª .....				
	Carpinteiro de limpos de 1.ª .....				
	Estucador de 1.ª .....				
	Oficial polidor de mármore de 1.ª .....				
	Primeiro-pedreiro .....				
	Bate-chapas de 1.ª .....				



Níveis	Categorias profissionais	Trabalhadores administrativos e de fabrico de pastelaria		Restantes trabalhadores	
		De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980	De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980
VII	Oficial ladrilhador de 1.ª .....				
	Mecânico de 1.ª .....				
	Vendedor .....				
	Empregado de consultório .....				
	Empregado de inalações .....				
	Entalhador .....				
	Empregado de secção de fisioterapia .....				
	Soldador de 1.ª .....				
	Auxiliar de enfermagem .....				
	Radiotécnico .....				
	Operador de telex .....				
	Operador de registo de dados .....				
	Estagiário de operador de computador .....	11 600\$00	12 200\$00	10 000\$00	10 400\$00
	Fiel de armazém .....				
	Primeiro-oficial cortador .....				
	Apontador .....				
	Massagista terapêutico de recuperação e sauna				
	Caixeiro de 1.ª .....				
	Oficial de cabeleireiro .....				
	Chefe de sala (AA) .....				
VI	Estagiário impressor de litografia .....				
	Medidor orçamentista entre três a seis anos ....				
	Amassador .....				
	Forneiro .....				
	Especializado (químicos) .....				
	Recepcionista de 2.ª .....				
	Porteiro de 2.ª .....				
	Barmen de 2.ª .....				
	Empregado de mesa de 2.ª .....				
	Empregado de <i>snack</i> de 2.ª .....				
	Dispenseiro .....				
	Cavista .....				
	Chefe de copa .....				
	Trintanário .....				
	Cafeteiro .....				
	Cozinheiro de 3.ª .....				
	Assador-grelhador .....				
	Pasteleiro de 3.ª (excepto hotéis e similares de hotéis) .....				
	Empregado de andares/quartos .....				
	Controlador de caixa .....				
	Empregado de balcão .....				
	Terceiro-escriturário .....				
	Telefonista de 2.ª .....				
	Estucador de 2.ª .....				
	Ladrilhador de 2.ª .....				
	Marceneiro de 2.ª .....				
	Mecânico de 2.ª .....				
	Polidor de mármore de 2.ª .....	10 250\$00	10 800\$00	8 900\$00	9 400\$00
	Polidor de móveis de 2.ª .....				
	Marinheiro .....				
	Soldador de 2.ª .....				
	Empregado de compras (metal) .....				
	Encarregado de jardins .....				
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos				
	Maquinista de força motriz .....				
	Operador de máquinas auxiliares .....				
	Estagiário operador de registo de dados .....				
	Estagiário operador mecanográfico .....				
	Conferente (comércio) .....				
	Florista .....				
	Operário polivalente .....				
	Banheiro nadador-salvador .....				
	Segundo-pintor .....				
	Segundo-pedreiro .....				
	Caixa de balcão .....				
	Desenhador com menos de três anos .....				
	Caixeiro de 2.ª .....				
	Arquivista técnico .....				
	Oficial de barbeiro .....				
	Calista .....				
	Tratador/conservador de piscinas .....				
	Operador-chefe de zona .....				
	Chefe de <i>caddies</i> .....				

Níveis	Categorias profissionais	Trabalhadores administrativos e de fabrico de pastelaria		Restantes trabalhadores	
		De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980	De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980
VI	Semiespecializado (químicos) ..... Aspirante forneiro ..... Manipulador (aj. padaria) ..... Medidor orçamentista até três anos ..... Preparador/embalador (AA) ..... Fogueiro de 2.ª ..... Aspirante amassador ..... Pré-oficial electricista ..... Canalizador de 2.ª ..... Mecânico de automóveis de 2.ª ..... Serralheiro civil de 2.ª ..... Serralheiro mecânico de 2.ª ..... Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª .... Segundo-pintor ..... Bate-chapas de 2.ª ..... Carpinteiro de limpos de 2.ª ..... Carpinteiro de toscos ..... Estofador de 2.ª ..... Segundo-oficial cortador ..... Marcador de jogos ..... Encarregado de vigilantes ..... Operador de som e de luzes (disk-jockey) ..... Esteticista ..... Massagista de estética ..... Empregado de armazém ..... Preparador de cozinha ..... Empregado de mesa/balcão de self-service ..... Encarregado de limpeza ..... Estagiário operador de máquinas de contabilidade .....	10 250\$00	10 800\$00	8 900\$00	9 400\$00
V	Bagageiro ..... Empregado de distribuição ..... Empregado de gelados ..... Jardineiro ..... Guarda de parque de campismo ..... Tratador de cavalos ..... Vigia de bordo ..... Bilheteiro ..... Meio-oficial de barbeiro ..... Praticante de cabeleireiro ..... Ajudante de cabeleireiro ..... Caixeiro de 3.ª ..... Oficial de rega ..... Operador de máquinas de golfe ..... Praticante de desenho do 2.º ano ..... Operador heliográfico do 2.º ano ..... Guarda de acampamento turístico ..... Fogueiro de 3.ª ..... Lubrificador ..... Ajudante de electricista ..... Duchista ..... Buvete ..... Banheiro de termas ..... Engomador/controlador ..... Guarda florestal ..... Ajudante de motorista ..... Chefe de expedição (AA) ..... Lavador garagista ..... Empregado de refeitório ..... Roupeiro ..... Lavador ..... Engomador ..... Costureira ..... Porteiro de serviço ..... Porteiro (restaurantes, cafés e similares) ..... Vigilante ..... Copeiro ..... Caddy com mais de 18 anos ..... Vigilante de crianças sem funções pedagógicas ..... Servente de cargas e descargas ..... Ajudante de despenseiro/cavista ..... Indiferenciado de serviços técnicos ..... Empregado de refeitório (cantinas e refeitórios) ..... Empregado de limpeza .....	8 900\$00	9 300\$00	8 100\$00	8 600\$00

Níveis	Categorias profissionais	Trabalhadores administrativos e de fabrico de pastelaria		Restantes trabalhadores	
		De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980	De 1 de Agosto de 1979 até 30 de Março de 1980	A partir de 1 de Abril de 1980
I	Empregado de balneários .....				
	Abastecedor de carburantes .....				
	Praticantes de desenho do 1.º ano .....				
	Operador heliográfico do 1.º ano .....				
	Caixeiro-ajudante .....				
	Pedicura .....				
	Engraxador .....				
	Manicura .....				
	Pções .....				
	Dactilógrafo do 2.º ano .....				
	Guarda de garagem .....				
	Guarda de lavabos .....				
	Guarda de vestiário .....				
	Mandarete com mais de 18 anos .....				
	Moço de terra .....				
	Estagiário escriturário do 2.º ano .....				
	Chegador do 3.º ano .....				
	Estagiário de cozinha com mais de dois anos ..				
	Estagiário pasteleiro com mais de dois anos .....				
	Estagiário de recepção com mais de um ano .....				
IV	Estagiário de porteiro com mais de um ano .....				
	Estagiário de <i>barmen</i> com mais de um ano .....				
	Estagiário de controlador com mais de um ano ..				
	Ascensorista .....				
	Dactilógrafo do 1.º ano .....				
	Estagiário de pasteleiro até dois anos .....				
	Estagiário de cozinha até dois anos .....				
	Estagiário de recepção do 1.º ano .....				
	Estagiário de portaria do 1.º ano .....				
	Estagiário de <i>barmen</i> do 1.º ano .....				
	Estagiário de controlador do 1.º ano .....				
III	Estagiário de hotelaria, restaurantes e similares até um ano .....				
	Chegador do 2.º ano .....				
	Caixeiro praticante .....				
	Praticante de armazém .....				
	Praticante de metalúrgico .....				
	Estagiário escriturário do 1.º ano .....				
	Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com mais de 18 anos do 2.º ano .....				
II	Praticante de banheiro nadador-salvador .....				
	Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com mais de 18 anos do 1.º ano .....				
	Chegador do 1.º ano .....				
I	Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos .....				
	Mandarete com menos de 18 anos .....				
	Aprendiz com menos de 18 anos (outras profissões) .....				

#### Notas

a) Tendo em conta a actual diferenciação salarial verificada entre os diversos grupos profissionais, optou-se no presente em reproduzir essa situação, sem prejuízo de ter ficado acordado que no futuro deverá ser elaborada uma única tabela salarial que abranja todos os trabalhadores.

b) Igualmente se optou no presente processo em manter o elenco de categorias constantes do contrato colectivo de trabalho da indústria hoteleira, para não obstar à rápida publicação da presente convenção.

#### ANEXO II

##### Reclassificações profissionais

Para todos os efeitos desta convenção são feitas as seguintes reclassificações profissionais:

Director comercial — Director comercial/relações públicas.

Chefe de pessoal — Director de pessoal.

Contabilista — Chefe de contabilidade.

Depositado em 18 de Dezembro de 1979, a fl. 45 do livro n.º 2, com o n.º 239/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão entre a Electricidade de Portugal — EDP, E. P.,  
e o Sind. da Ind. de Electricidade — Sindel ao ACT daquela empresa.**

A Electricidade de Portugal — EDP, E. P., primeiro outorgante, e o Sindicato da Indústria de Electricidade — Sindel, segundo outorgante, acordam, nos termos do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, em tornar extensivo o ACT/Electricidade de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, aos trabalhadores do primeiro outorgante associados do segundo outorgante.

Lisboa, 17 de Outubro de 1979.

Primeiro outorgante:

(Assinatura ilegível.)

Segundo outorgante:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Dezembro de 1979, a fl. 45 do livro n.º 2, com o n.º 240/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

---

**ACT entre a Avitrata e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil — SPAC — Rectificação**

Por ter sido publicado sem a assinatura das partes outorgantes, a p. 2845 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 1979, a convenção colectiva de trabalho em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Pela Avitrata — Santiago do Carmo:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Artur Carlos Aires Magalhães e Silva.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### Alterações

#### SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS DO DISTRITO DE SETÚBAL

##### ESTATUTOS

##### CAPÍTULO I

##### Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

##### ARTIGO 1.º

1 — O Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, e abreviadamente designar-se-á por STESDIS.

2 — O STESDIS é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam funções profissionais de escritório ou em sectores de serviços, nomeadamente empregados de consultórios médicos, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza.

##### ARTIGO 2.º

- 1 — O âmbito do STESDIS é o distrito de Setúbal.
- 2 — O STESDIS tem a sua sede em Setúbal.
- 3 — O STESDIS poderá constituir delegações ou outras formas de representação equivalentes, no âmbito da sua área distrital.

##### CAPÍTULO II

##### Princípios, objectivos e meios

##### Princípios

##### ARTIGO 3.º

1 — O STESDIS como associação sindical é independente do Estado, dos partidos e das organizações políticas, das religiões e do patronato.

2 — O STESDIS, para além do princípio da independência citado no número anterior, perfilha como princípios fundamentais da sua acção:

- a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;
- b) A instituição do Estado de direito, como garantia de igualdade perante a lei;
- c) A plena validade do plano dos direitos fundamentais consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da igualdade de oportunidades e da exclusão de todas as formas de discriminação;
- d) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela OIT,

com o objectivo da defesa dos legítimos direitos dos trabalhadores e da sua unidade;

e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3 — O STESDIS adopta ainda como princípios específicos, justificativos da sua acção:

- a) O direito ao trabalho e à sua livre escolha;
- b) O direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- c) O direito à greve;
- d) O direito à segurança de emprego permanente, em condições de higiene, segurança e salubridade, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;
- e) O direito à formação e orientação profissional;
- f) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participarem na definição, no planeamento e no controlo da política económica e social do país, bem como na elaboração da legislação de trabalho;
- g) O direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice, por intermédio de um sistema nacional integrado de segurança social;
- h) O direito a uma política social de protecção aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores-estudantes;
- i) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

##### ARTIGO 4.º

##### (Objectivos)

1 — O STESDIS tem como objectivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores, nacionais e estrangeiras.

2 — O STESDIS tem como objectivos principais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária, aos seus associados;
- c) Promover a formação sindical dos seus associados, assim como a sua formação e orientação profissional;
- d) Promover actividades que favoreçam a ocupação dos tempos livres dos trabalhadores, designadamente a consciencialização dos seus problemas, e desenvolver, apoiar e incentivar acções culturais para o seu preenchimento;
- e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos;
- f) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais ou organismos oficiais;

g) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho, em geral, e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, em particular;

h) Participar activamente no movimento cooperativista, por forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;

i) Gerir e administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com outros sindicatos;

j) Participar em todas as organizações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;

k) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem inerentes.

#### ARTIGO 5.º

##### (Meios)

1 — Para a realização dos objectivos definidos no artigo precedente, o STESDIS deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios definidos nestes estatutos;

b) Promover no seu seio o diálogo como forma de dirimir os pontos de vista não concordantes;

c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Salvaguardar que os seus associados tenham, no mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular, uma visão tão completa quanto possível;

h) Receber, nos termos legais ou convenientes, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

i) Promover, apoiar ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico-profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

j) Fomentar a criação e o desenvolvimento de cooperativas, bem como de outras estruturas que possam minorar o aumento do custo de vida, contribuindo assim para um melhor bem-estar dos trabalhadores por conta de outrem;

k) Fomentar a participação no *contrôle* dos planos económico-sociais, nomeadamente no Conselho Nacional do Plano e Conselho Nacional de Rendimentos e Preços, lutando para a concretização de medidas para a democratização da economia;

l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;

m) Garantir o direito de tendência;

n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

#### CAPÍTULO III

##### Composição, direitos e deveres dos sócios

##### Dos sócios

#### ARTIGO 6.º

##### (Admissão)

1 — Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade, mediante o preenchimento de uma proposta-tipo.

a) O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do Sindicato.

3 — O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo devidamente fundamentado ao conselho geral no prazo máximo de quinze dias, com carta registada informativa ao candidato e ao dele-

gado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade.

a) O candidato, ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, pode recorrer, para o conselho geral, da decisão do secretariado no prazo máximo de cinco dias após a notificação.

b) O conselho geral deverá convocar o candidato no prazo máximo de quinze dias após recepção do processo a fim de o ouvir e pronunciar-se na primeira reunião subsequente à entrevista.

c) Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

4 — Não poderão, em caso algum, ser admitidos ou manter-se como sócios quaisquer trabalhadores que simultaneamente no seu local de trabalho ou noutro sejam membros dos corpos gerentes de qualquer empresa comercial ou industrial.

#### ARTIGO 7.º

##### (Perda da qualidade de sócio)

1 — Perde a qualidade de sócio todo o que:

a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato;

b) Tenha requerido em termos legais a sua demissão;

c) Seja expulso do Sindicato, nos termos do regulamento de disciplina a aprovar pelo congresso.

2 — A perda da qualidade de sócio não lhe dá direito a receber qualquer verba do Sindicato.

#### ARTIGO 8.º

##### (Readmissão)

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

##### Direitos e deveres

#### ARTIGO 9.º

##### (Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios:

1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;

2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo;

3) Eleger e ser eleitos para órgãos do Sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;

4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

5) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário, do Sindicato em tudo o que se relacione directamente com a sua actividade profissional;

6) Ser informados de toda a actividade do Sindicato;

7) Beneficiar de todas as actividades do Sindicato no campo sindical, profissional, social, cultural e desportivo;

8) Recorrer para o conselho geral de decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem os presentes estatutos;

9) Beneficiar do fundo social e de greve nos termos determinados pelo conselho geral;

10) Beneficiar de compensação por salários perdidos em casos de represálias por actividades sindicais nos termos determinados pelo conselho geral;

11) Requerer nos termos legais a sua demissão do Sindicato;

12) Reclamar da actuação dos delegados sindicais.

#### ARTIGO 10.º

##### (Deveres dos sócios)

São deveres dos sócios:

1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2) Manter-se informados das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que forem eleitos;

3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos restantes órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;

4) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;

5) Ter uma actividade militante no local de trabalho em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

6) Colaborar nas tarefas preparatórias das eleições e divulgá-las;

7) Pagar mensalmente a quota de 1% sobre o total de retribuições ilíquidas auferidas;

8) Adquirir o cartão sindical;

9) Comunicar ao Sindicato no prazo de quinze dias a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que eventualmente possam vir a verificar-se;

10) Devolver o cartão sindical quando tenham perdido a qualidade de sócios.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

#### ARTIGO 11."

##### (Penas disciplinares)

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Repreensão;

b) Suspensão até cento e oitenta dias;

c) Expulsão.

#### ARTIGO 12."

##### (Repreensão)

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 10."

#### ARTIGO 13."

##### (Suspensão)

Incorrem em pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

#### ARTIGO 14."

##### (Expulsão)

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do STESDIS;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários do STESDIS;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos do STESDIS.

#### ARTIGO 15."

##### (Competência para aplicação de penas)

1 — A competência para aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 11." pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação de pena de expulsão pertence ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

#### ARTIGO 16."

##### (Garantia do processo)

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

#### ARTIGO 17."

##### (Direito de defesa)

1 — Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2 — O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de vinte dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de dez.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

#### ARTIGO 18."

##### (Recurso)

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorribéis.

#### ARTIGO 19."

##### (Prescrição)

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de noventa dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

## CAPÍTULO V

### Organização

#### ARTIGO 20."

##### (Dos órgãos do sindicato)

1 — São órgãos do Sindicato:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

c) O conselho fiscalizador de contas;

d) O conselho de disciplina;

e) O secretariado;

f) A assembleia eleitoral.

#### ARTIGO 21."

##### (Congresso)

1 — O órgão supremo do Sindicato é o congresso, constituído por um colégio de delegados, com o mínimo de setenta e cinco e o máximo de cem delegados, eleitos por voto directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será fixado pela direcção, ratificado pelo conselho geral e será calculado em função do número de associados por círculo.

3 — São também delegados ao congresso um terço dos membros do conselho geral, dois membros do conselho de disciplina, dois do conselho fiscalizador de contas e os membros do secretariado.

#### ARTIGO 22."

##### (Competência)

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

a) Eleger o conselho geral;

b) Eleger o conselho de disciplina;

c) Eleger o conselho fiscalizador de contas;

d) Eleger o secretariado;

e) Destituir os órgãos do Sindicato e marcar novas eleições;

f) Rever os estatutos;

g) Alterar o valor das quotas;

h) Deliberar sobre a associação ou fusão do Sindicato com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

i) Autorizar o secretariado a contrair empréstimos, a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

j) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;

k) Nomear órgãos de gestão, no caso de demissão dos órgãos, até à realização de novas eleições.

#### ARTIGO 23.º

##### (Reuniões do congresso)

- 1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos.
- 2 — O congresso reúne extraordinariamente a pedido:
  - a) De 20 % dos sócios do Sindicato;
  - b) Do conselho geral;
  - c) Do secretariado.
- 3 — O pedido de convocação extraordinária do congresso deverá ser dirigido, devidamente fundamentado, ao presidente do conselho geral, dele constando obrigatoriamente a ordem de trabalhos.

#### ARTIGO 24.º

##### (Convocação do congresso)

- 1 — A convocação do congresso é sempre da competência do presidente da mesa do conselho geral, devendo o anúncio de convocação ser publicado num jornal regional da localidade da sede do Sindicato e em três jornais nacionais dos de maior tiragem, com a antecedência mínima de sessenta dias.
- 2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos do n.º 2 do artigo anterior, o presidente da mesa do conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de trinta dias após a recepção do pedido.
- 3 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso e ser seguido, no prazo máximo de trinta dias, da convocação da assembleia eleitoral.

#### ARTIGO 25.º

##### (Funcionamento do congresso)

- 1 — O congresso só poderá reunir-se, no início da sua abertura, estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus membros eleitos.
- 2 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes pelo menos metade e mais um dos seus membros eleitos.
- 3 — O congresso funcionará até se esgotar a ordem dos trabalhos, após o que será encerrado.
  - a) Se a ordem de trabalhos não for esgotada, poderá ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos trinta dias seguintes.
- 4 — O congresso elegirá, no início da primeira sessão, de entre os membros eleitos, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:
  - a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
  - b) Dirigir de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento do congresso;
  - c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
  - d) Proceder à nomeação das comissões que achar necessárias ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, a comissão de verificação de poderes;
  - e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.
- 5 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

#### ARTIGO 26.º

##### (Forma de votação)

- 1 — A votação em congresso deverá ser feita pessoalmente por cada delegado eleito.
- 2 — O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade, pelo que os assuntos serão debatidos e votados até resolução por maioria.

#### ARTIGO 27.º

##### (Conselho geral)

- 1 — O conselho geral é composto por trinta e três membros eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto de listas

nominativas e escrutínio pelo método de Hondt, e pelos membros do secretariado.

#### ARTIGO 28.º

##### (Mesa do conselho geral)

- 1 — O conselho geral elegirá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um presidente, dois vice-presidentes, dois secretários e dois vice-secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos.
- 2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem de trabalhos e o seu regimento, sendo responsável pela condução das mesmas e respectivo expediente.

#### ARTIGO 29.º

##### (Reuniões do conselho geral)

- 1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de um terço dos seus membros.
  - a) Só poderá reunir e deliberar validamente, desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.
- 2 — Cabe sempre ao presidente convocar o conselho geral.
- 3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de quinze dias.
- 4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

#### ARTIGO 30.º

##### (Competência do conselho geral)

- 1 — Compete ao conselho geral velar pela aplicação e actualização das decisões do congresso no intervalo das suas reuniões e, em especial:
  - a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
  - b) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;
  - c) Fixar as condições de utilização do fundo especial de greve;
  - d) Eleger os membros das organizações em que o Sindicato está filiado;
  - e) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou adesão a outras já existentes;
  - f) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégias sindicais definidas pelo congresso;
  - g) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva do congresso, salvo delegação deste;
  - h) Regulamentar a aplicação do fundo social e de greve;
  - i) Aprovar a realização de despesas não previstas nos estatutos ou no orçamento;
  - j) Convocar a assembleia eleitoral;
  - k) Convocar o congresso.

#### ARTIGO 31.º

##### (Conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

#### ARTIGO 32.º

##### (Competência)

- 1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:
  - a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
  - b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
  - c) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
  - d) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do Sindicato.
- 2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.



#### ARTIGO 33.º

##### (Conselho de disciplina)

O conselho de disciplina é constituído por três elementos eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

#### ARTIGO 34.º

##### (Das reuniões do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

#### ARTIGO 35.º

##### (Competência)

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Comunicar ao secretariado as sanções aplicadas aos sócios, até à pena de suspensão;
- c) Propor ao conselho geral as penas de expulsão de quaisquer sócios;
- d) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de expulsos ou qualquer assunto que aquele órgão directivo lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado, o seu relatório.

#### ARTIGO 36.º

##### (Secretariado)

1 — O secretariado, composto por onze elementos, é eleito pelo congresso, por escrutínio directo e secreto, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — O secretariado elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros eleitos, o secretário-geral, um 1.º secretário e um 2.º secretário, para além dos cargos específicos, que distribuirão entre si.

3 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

4 — Ficam isentos desta responsabilidade os secretários que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

5 — Os membros do secretariado fazem parte, por inerência, do conselho geral.

#### ARTIGO 37.º

##### (Competência)

1 — Ao secretariado, órgão executivo responsável pela gestão do Sindicato, compete:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso e pelo conselho geral;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a filiação de candidatos a sócios;
- d) Aceitar a demissão dos sócios que o solicitarem nos termos legais;
- e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento geral;
- f) Administrar os bens, gerir os fundos do Sindicato e dirigir o pessoal de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse do novo secretariado;

h) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho;

i) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e fomentar as respectivas eleições;

j) Regular o número e atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas geográficas.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado tem competência para:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias;

c) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral e do congresso os assuntos sobre que estes órgãos devam pronunciar-se ou que voluntariamente o secretariado lhes queira pôr;

d) Solicitar pareceres das comissões e conselhos sobre matérias especializadas e obrigatoriamente sobre qualquer projecto de convenção colectiva de trabalho ou de revisão de convenção em vigor;

e) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

3 — Compete, essencialmente, ao secretário-geral:

a) Representar exteriormente o Sindicato.

#### ARTIGO 38.º

##### (Das reuniões)

1 — O secretariado reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de quinze em quinze dias:

a) As reuniões do secretariado só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos;

b) As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Para obrigar o Sindicato bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas obrigatoriamente a do secretário para os assuntos financeiros, ou do seu substituto, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

a) O secretariado poderá, no entanto, constituir mandatários para a prática de determinados actos de sua competência, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

### CAPÍTULO VI

#### Organização local e regional

#### ARTIGO 39.º

##### (Delegados sindicais — Nomeação e destituição)

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato, que, sob a orientação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas, quando a dispersão das empresas o justificar.

2 — As eleições dos delegados sindicais serão feitas nas empresas, locais de trabalho ou regiões, conforme for julgado mais conveniente pelo secretariado, simultaneamente com a eleição dos delegados ao congresso, tendo o seu mandato a mesma duração daqueles.

a) O secretariado fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) Compete ao secretariado dinamizar e coordenar a eleição dos delegados sindicais, que deverá ser feita pelo método de Hondt.

3 — Os delegados sindicais podem ser demitidos pelo secretariado, por falta grave do cumprimento dos estatutos ou desrespeito por princípios do Sindicato ou ainda por comprovada incapacidade.

a) Da decisão do secretariado cabe recurso para o conselho geral.

b) Até trinta dias após a destituição do delegado sindical o secretariado deve promover a eleição do respectivo substituto.

c) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

4 — A nomeação e exoneração dos delegados sindicais serão comunicadas às entidades patronais onde os trabalhadores exercem as suas actividades sindicais.

5 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias previstos na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

#### ARTIGO 40.º

##### (Competência dos delegados sindicais)

1 — São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na sua empresa ou zona o secretariado do Sindicato e, para além da sua acção militante, as suas atribuições serão definidas pelo mesmo secretariado;

b) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;

c) Distribuir na sua empresa ou zona todas as publicações do Sindicato, nomeadamente as circulares informativas;

d) Velar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o Sindicato, de imediato, logo que se verifique qualquer irregularidade;

e) Dar todo o apoio que lhe for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente dar parecer sobre os problemas que os diferentes órgãos do Sindicato lhe pedirem;

f) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

#### ARTIGO 41.º

##### (Comissões sindicais)

1 — Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de comissões intersindicais de delegados e definir as suas atribuições.

#### ARTIGO 42.º

##### (Assembleia de delegados)

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas zonas e nas empresas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pelo secretariado.

4 — O secretariado pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato, com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

#### ARTIGO 43.º

##### (Delegações e secções — Criação e fusão)

1 — Poderão ser criadas, por decisão do secretariado, delegações e secções locais do Sindicato, bem como suprimir, fundir e subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência e funcionamento destas formas de representação.

#### ARTIGO 44.º

##### (Assembleias regionais)

1 — Independentemente da existência de delegações ou secções locais, o secretariado poderá convocar os associados que laborem numa área inferior ao âmbito do Sindicato para discutir assuntos do seu interesse.

2 — A assembleia regional é neste caso presidida pelo secretário do pelouro.

3 — A assembleia regional não tem poder deliberativo, salvo se os assuntos em debate disserem respeito única e exclusivamente àquela área, e desde que tal seja mencionado na ordem de trabalhos.

#### ARTIGO 45.º

##### (Secções, comissões e conselhos — Composição)

1 — Os associados do Sindicato agrupam-se em:

a) Secções de actividade, constituídas pelos trabalhadores exercendo a sua actividade no mesmo subsector;

b) Secções profissionais, constituídas pelos trabalhadores da mesma profissão ou grupo de profissões.

2 — Em cada secção, de actividade ou profissional, será eleita uma comissão cuja composição, forma de eleição e competência serão fixadas pelo secretariado em regulamento próprio.

#### CAPÍTULO VII

##### Organização financeira

#### ARTIGO 46.º

##### (Fundos)

1 — Os fundos do Sindicato provêm da quotização paga pelos sócios, de quaisquer dívidas ou iniciativas dos sócios e de contribuições extraordinárias que o Sindicato possa legalmente arrecadar.

2 — As despesas do Sindicato são as necessárias ou convenientes à realização efectiva dos seus fins.

#### ARTIGO 47.º

##### (Relatório e contas)

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do conselho geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício, que serão acompanhados do relatório do conselho fiscalizador de contas.

2 — O relatório e contas do exercício deverão ser afixados na sede, delegações e secções do Sindicato com a antecedência mínima de quinze dias da data da reunião do conselho geral.

#### ARTIGO 48.º

##### (Plano e orçamento)

O secretariado deverá submeter à apreciação do conselho geral, até 30 de Novembro de cada ano, o plano de acção e o orçamento geral.

#### CAPÍTULO VIII

##### Regulamento eleitoral

#### ARTIGO 49.º

##### (Capacidade eleitoral)

1 — Podem votar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham o mínimo de três meses de inscrição no Sindicato, à data da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Perdem capacidade eleitoral todos os sócios que tenham mais que três meses de quotização em atraso.

3 — Assiste a todos os sócios o direito de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição dos cadernos eleitorais, nos locais onde funcionarão mesas de voto.

#### ARTIGO 50.º

##### (Elegibilidade)

1 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato.

## ARTIGO 51.º

### (Assembleia eleitoral)

1 — A assembleia eleitoral reúne, ordinariamente, de três em três anos, até 30 de Junho, para eleger os delegados ao congresso.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de quinze dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao presidente do conselho geral convocar a assembleia eleitoral, nos prazos estatutários.

4 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada em três jornais nacionais dos de maior tiragem e um jornal regional da localidade da sede do Sindicato, com a antecedência mínima de sessenta dias.

5 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

## ARTIGO 52.º

### (Processo eleitoral)

1 — A organização do processo eleitoral compete ao conselho geral.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções, a mesa do conselho geral far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes, que constituirá a comissão fiscalizadora eleitoral.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a campanha eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato e ouvidos o secretariado e a comissão de fiscalização de contas;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a máquina do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção em todos os locais onde haja mesas de voto;

f) Fixar a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Promover, com a comissão de fiscalização eleitoral, a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

## ARTIGO 53.º

### (Comissão de fiscalização eleitoral)

1 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral, nomeadamente:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatório;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

2 — A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete ao secretariado depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções e em todos os locais onde haja lugar à existência de assembleias de voto, durante pelo menos dez dias.

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos durante o tempo de exposição daqueles, devendo a comissão de fiscalização eleitoral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

## ARTIGO 54.º

### (Candidaturas)

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo

a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, entidade patronal, idade e categoria profissional.

a) As candidaturas deverão ser subscritas por um mínimo de duzentos sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos.

b) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

c) As candidaturas deverão ser apresentadas até trinta dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato, nas delegações ou secções e em todos os lugares onde haja assembleias de voto, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral.

4 — Cada lista deverá conter o número de candidatos estipulado acrescido de um número de vinte candidatos suplentes.

## ARTIGO 55.º

### (Boletins de voto)

1 — As candidaturas receberão uma letra de identificação segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

2 — As listas de voto deverão ser editadas pelo Sindicato, sob o *contrôle* da comissão de fiscalização eleitoral.

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

c) Os boletins de voto serão distribuídos pelos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, e nas respectivas mesas de voto no próprio dia da eleição.

## ARTIGO 56.º

### (Assembleias de voto)

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de vinte e cinco sócios eleitores, e em todos os concelhos abrangidos pelo Sindicato para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não existam assembleias de voto.

2 — Cada lista poderá indicar dois elementos, que constem dos cadernos eleitorais, para cada uma das mesas de voto na altura da apresentação da respectiva candidatura.

a) O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá, e um suplente desse representante.

b) A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas no número anterior, até cinco dias antes das eleições.

## ARTIGO 57.º

### (Votação)

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — A identificação dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outro documento de identificação com fotografia actualizada.

4 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;

os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um.  
c) Este sobrescrito seja introduzido noutro endereçado ao presidente da mesa de voto a que diz respeito.

5 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referam.

6 — Para efeitos do voto por correspondência os boletins de voto devem ser levantados na sede ou delegações, caso não hajam sido recebidos pelo correio, até dois dias antes do dia das eleições.

#### ARTIGO 58.º

##### (Escrutínio)

1 — O apuramento final far-se-á após ser conhecido o resultado de todas as mesas, competindo ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada por todos os membros da mesma e sua posterior afixação.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais no prazo de quarenta e oito horas, para o presidente da mesa, após o encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios, através da afixação na sede do Sindicato, delegações ou secções.

4 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para os tribunais competentes.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições finais e transitórias

#### ARTIGO 59.º

##### (Dos cargos directivos)

1 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição dos salários perdidos e das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

2 — O mandato de todos os órgãos do Sindicato é de três anos, podendo os sócios ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

#### ARTIGO 60.º

##### (Revisão dos estatutos)

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.

a) A convocação do congresso para alteração dos estatutos deverá ser feita com o mínimo de sessenta dias de antecedência.

b) O ou os projectos de alteração aos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de trinta dias em relação à data da realização do congresso que deliberará sobre as alterações propostas.

2 — As alterações aos estatutos terão que ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados eleitos para esse congresso.

#### ARTIGO 61.º

##### (Fusão e dissolução)

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro ou outros sindicatos, bem como a adesão a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados a ele eleitos.

2 — A extinção ou dissolução do Sindicato só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados eleitos. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

#### ARTIGO 62.º

##### (1.º congresso)

1 — O 1.º congresso do Sindicato realizar-se-á no prazo máximo de cento e oitenta dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos presentes estatutos.

2 — A direcção actual do Sindicato deverá elaborar os regulamentos e o regimento do 1.º congresso do Sindicato, competindo à mesa da assembleia geral assumir a competência do processo eleitoral, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos e na lei vigente.

3 — Os actuais corpos gerentes manter-se-ão em funções com as atribuições que lhe são próprias até à realização do 1.º congresso.

Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.