

Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.ª SÉRIE

Preço 30\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 47

N.º 3

p. 93 - 218

22 · JAN · 1980

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

--- Aviso de PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro e respectivas alterações	95
--- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul	95
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carne do Sul e outros	95
--- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro e respectivas alterações	96

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus e outros e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes — Alteração	96
— ACT entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários, Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e outros — Alterações	97
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alteração salarial e outras	100
— CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas — Alteração salarial	101
— CCT entre a Ancave — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	102
— CCT para a ind. hoteleira e similares (Norte e Centro)	119
— ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo	166
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul — Alteração salarial e outras	167
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial	170
— ACT entre a Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e a Fensiq — Feder. Nacional do Sind. de Quadros — Alteração salarial	171
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outras	171

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e outra e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários	175
— Acordo de adesão entre Joaquim Duarte & Filhos, L. ^{da} , e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo	175
— CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial	176
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	178
— CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial e outras	180
— CCT para a actividade seguradora — Rectificação	184

Organizações do trabalho:

Comissões de trabalhadores — Estatutos:

— J. Andrade, L. ^{da} (Caravela Douro)	185
— SIFOP — Sociedade Industrial de Farinhas e Óleos de Peixe, L. ^{da} — Parchal — Ferragudo	187
— Feder. Portuguesa de Basquetebol	190
— Metalúrgica Luso-Italiana, S. A. R. L.	191
— Mercauto — Metalo Mecânica e Construção de Automóveis, L. ^{da}	201
— Sofima — Sociedade de Fornecedores e Importadores de Mercadorias Alemãs, L. ^{da}	213
— José Tomaz Henriques, Sucs., L. ^{da} — Várzea — Castanheira de Pêra	215

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 EXTENSÃO

Aviso de PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro e respectivas alterações

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 1977,

com revisões parciais publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1978, e 45, de 8 de Dezembro de 1979, e, nesta data, a todas as entidades patronais que na área da convenção exerçam a actividade por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro branco) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul

Nos termos do n.º 4 e para efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, na sua actual redacção, faz-se constar que se encontra em estudo a eventual emissão de portaria de extensão da convenção em título, publicada neste mesmo *Boletim*,

visando-se a sua aplicação às entidades patronais do sector e aos trabalhadores das profissões e categorias previstas que exerçam a sua actividade na área e âmbito do CCT, umas e outros não filiados nas respectivas associações outorgantes.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Carnes e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outros, nesta data publicado, a todas

as entidades patronais que na área da convenção em território continental, exerçam a actividade por ela abrangida e não se encontrem filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Aviso para PE do ACT para o sector de olarias

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre várias empresas do sector de olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo e a Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que no território do continente, com excepção da província do Minho, exerçam a indústria de olaria de barro vermelho ou fabrico de grés decorativo e aos trabalhadores ao seu serviço

de barro vermelho e fabrico de grés decorativo

das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos filiados na Federação outorgante ao serviço das empresas signatárias da convenção.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus e outros e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes — Alteração

O Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes apresentou uma proposta de revisão às associações signatárias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 1979.

Efectuadas as negociações directas, as partes acordaram em alterar o CCT atrás referido, nos termos seguintes:

1 — As cláusulas 15.ª, n.º 3, 17.ª e 36.ª, alínea c), do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Fevereiro de 1979, passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 15.ª

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

Cláusula 17.ª

(Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações mínimas da tabela constante do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem,

as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para faltas, a remuneração especial por trabalho nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal.

4 — O subsídio de turno integra para todos os efeitos a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das prestações referidas.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos do subsídio de Natal será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno do próprio ano.

Cláusula 36.ª

.....
c) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido cujo valor é obtido pelo produto do coefi-

- ciente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, quando o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize a sua própria viatura.

Lisboa, 30 de Novembro de 1979.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Óleos Essenciais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Indústrias de Colas, Arestos e Produtos Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Janeiro de 1980, a fl. n.º 50
do livro n.º 2, com o n.º 7/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários, Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e outros — Alteração

(Revisão do clausulado sem incidência pecuniária)

Cláusula 2.º

Vigência

2 — (Eliminado.)

Cláusula 4.º-A

Comissão de trabalhadores

Poderá constituir-se a CT, cujos membros gozam da protecção prevista na lei aplicável.

Cláusula 8.º

Condições especiais de admissão e carreira profissional

3 — Dos técnicos do serviço social:

a) Serão admitidos como técnicos do serviço social os diplomados com o curso respectivo ministrado por escolas oficialmente reconhecidas.

b) É assegurado aos TSS:

- 1) A salvaguarda do sigilo profissional;
- 2) A independência técnica;

3) A possibilidade de estabelecer contacto pessoal e directo com os trabalhadores da empresa e hierarquias, sem prejuízo da laboração normal e com conhecimento prévio do responsável do respectivo sector.

5 — Dos profissionais de escritório e correlativos:

A) Idades mínimas de admissão:

d) Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos de idade.

B) Habilidades mínimas exigíveis:

e) Os paquetes logo que completem 18 anos de idade são promovidos a contínuos.

10 — Dos profissionais de construção civil:

B) Condições de admissão:

a) Com a idade de 15 a 18 anos os trabalhadores serão classificados como aprendizes ou como auxiliares menores.

b) Com mais de 18 anos os aprendizes serão classificados como oficiais de 2.º e os auxiliares menores como serventes.

Cláusula 10.º

Admissão para efeitos de substituição

2 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária será feita de acordo com as normas legais aplicáveis aos contratos a prazo.

3 — (Eliminado.)

4 — (Eliminado.)

5 — (Eliminado.)

6 — Se durante a vigência dos contratos a prazo se verificarem vagas, ser-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas desde que, em igualdade de circunstâncias, reúna as condições necessárias.

Cláusula 12.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência do trabalhador toda a mudança do local habitual de trabalho com carácter definitivo.

1-a) Considera-se como local habitual de trabalho o estabelecimento fabril, a sede ou a delegação da empresa em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a que está adstrito.

Cláusula 15.^a

Acesso obrigatório

1 — Os profissionais abrangidos por categoria com três classes ascendem automaticamente à classe superior ao fim de três anos na mesma categoria, contados a partir de 1 de Janeiro de 1976, ou de, respectivamente, três e seis anos contados como permanência nas 3.^a e 2.^a classes ao serviço da empresa.

2 — Os profissionais inseridos em carreiras profissionais com duas classes ascendem automaticamente à 1.^a ao fim de três anos de permanência na 2.^a classe.

3 — (Eliminado.)

4 — (Eliminado.)

Nota. — O texto agora acordado só entrará em vigor, sem efeitos retroactivos, quando o ACT prever a categoria de oficial principal ou equivalente, sem acesso obrigatório, cuja criação fica acordada entre as partes.

Até lá mantém-se em vigor o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33/77, de 8 de Setembro.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

g) Diminuir a retribuição ao trabalhador por qualquer forma, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou quando for alterada a situação em que a função é desempenhada, nomeadamente trabalho de turno, nocturno e deslocação, mas sempre sem prejuízo da remuneração base efectivamente auferida.

Cláusula 29.^a

Subsídio de turno

7 — O subsídio de turno apenas é devido quando e enquanto o trabalhador prestar serviço nas condições caracterizadoras de regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Férias

1-a) No caso de as férias serem gozadas intercaladamente nos termos do n.º 5 desta cláusula, o respetivo período será de vinte e dois dias úteis.

11 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

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

13 — Mediante acordo com a empresa, os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas com remuneração obrigatória

6 — Em caso de doação de sangue a título gráctoso, no dia da doação.

7 — As previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 63.^a

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas com remuneração facultativa

2 — (Eliminado.)

3 — (Eliminado.)

Cláusula 53.^a-A

Indemnização por despedimento

1 — Ocorrendo justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador, ou não se provando a justa causa alegada pela empresa, em consequência de despedimento efectuado, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

2 — A indemnização aqui prevista não prejudica o direito às prestações vincendas desde o despedimento até à data da sentença.

Cláusula 61.^a

Trabalho feminino

6 — (Eliminado.)

Cláusula 63.*

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 —

b) Faltar, em cada ano civil, sem perda de retribuição, até dois dias por cada prestação de prova de exame final ou de admissão em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado.

Cláusula 65.*

Poder disciplinar

2 — O poder disciplinar caduca se o respectivo procedimento não for iniciado no prazo de trinta dias a contar da data do conhecimento da presumível infracção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 66.*

Sanção disciplinar

1 — Excepto no caso previsto na alínea a) da cláusula seguinte, qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade insanável do processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste acordo, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

2 — As sanções que, nos termos do número anterior, exigem elaboração de processo disciplinar não poderão ser executadas sem que à comissão de delegados sindicais ou ao sindicato respectivo seja facultada a consulta do processo no prazo de dez dias contados a partir da data em que o processo se encontra concluído.

3 — Uma infracção sancionada ou as sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

4 — É vedado à empresa aplicar multas.

Cláusula 67.*

Graduação da sanção

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento até doze dias;
- d) Despedimento sem indemnização.

2 — Para a graduação da sanção serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias relevantes do caso.

Cláusula 67.*-A

Processo disciplinar

Na elaboração do processo disciplinar serão observados, além de outros, os seguintes princípios:

1) As declarações do arguido serão reduzidas a escrito, devendo o auto das declarações ser assinado por ele e pelo instrutor;

2) Serão realizadas as diligências requeridas pelo arguido que se mostrem úteis para a descoberta da verdade;

3) Após a conclusão do processo, deverá ser entregue ao trabalhador arguido cópia das suas declarações e da decisão final;

4) O processo disciplinar deverá estar concluído no prazo de sessenta dias, podendo tal prazo ser prorrogado por motivo devidamente justificado.

Cláusula 70.*

Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização do trabalho fora do local habitual, conforme definido na cláusula 12.* «Transferências».

2 — *(Eliminado.)*

Cláusula 74.*

Deslocações no continente

2 — As ajudas de custo previstas na cláusula 71.* e, nas grandes deslocações, a uma ajuda de custo complementar diária igual a 30\$ quando a ida e o regresso se verifiquem no mesmo dia ou a 80\$ quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia.

5 — Apenas para aplicação do disposto no n.º 2, todos os sectores da área de Tomar são considerados um único local de trabalho.

Cláusula 85.*

Assistência na doença

3 — Os complementos previstos nesta cláusula deixarão de ser atribuídos se o trabalhador se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, ou se vier a verificar-se fraude.

Cláusula 86.*

Extinção de diuturnidades

(Eliminada.)

Cláusula 88.*

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão obrigatoriamente classificados, segundo as fun-

ções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais nele previstas.

Tomar, 3 de Outubro de 1979.

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

Carlos Manuel Pereira dos Santos.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

José António Marques.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

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

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

Carlos Manuel Pereira dos Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silvério.

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

(Assinatura ilegível.)

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

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém:

João Moreira.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marcenaria, Cantaria do Distrito de Santarém:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Santarém:

José António Marques.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Leiria:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeira do Distrito de Leiria:

Manuel N. Cartaxo.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalo-Mecânica e Minas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Setúbal:

José António Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

José António Marques.

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto:

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto:

Pelo Sindicato dos Economistas:

Pelas Fábricas Mendes Godinho, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal:

José António Marques.

Depositado em 18 de Janeiro de 1980, a fl. 50 do livro n.º 2, com o n.º 8/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. das Ind. Eléctricas do Centro — Alterações salarial e outras

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este contrato obriga:

- Por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da indústria de cerâmica de barro branco (sectores da cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos e mosaicos e refractários);
- Todos os trabalhadores ao serviço das empresas referidas na alínea a) e representadas pelo Sindicato signatário.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor, nos termos dos diplomas legais, decorridos cinco dias após a data da sua publicação.

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pécuniária terão um prazo de vigência de doze meses.

A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.

Cláusula 28.ª

Trabalho nocturno

1 —
2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho normal ou extraordinário prestado durante o dia, em 50 %, salvo serviço de turno rotativo, que será remunerado de acordo com o disposto na cláusula seguinte.
3 —

Cláusula 29.ª

Trabalho por turnos

1 —
2 —

3 —
4 —

5 — O regime de trabalho de três turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal correspondente a 23,1 % do valor da remuneração mensal de base do oficial com mais de dois anos. O regime de trabalho de dois turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal correspondente a 12,7 % do valor da remuneração mensal de base do oficial com mais de dois anos.

6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, com 50 % de acréscimo na primeira hora diária e 100 % nas restantes até cinco horas semanais.

Para além de cinco horas semanais, o acréscimo será de 200 %.

2 — Sempre que, após o período normal de trabalho, o trabalhador seja convocado a prestar trabalho extraordinário, terá direito à remuneração do tempo gasto nos transportes, na condição do n.º 1, bem como ao pagamento das despesas de transporte devidamente comprovadas, e deverá ainda estar coberto pelo seguro de acidentes de trabalho da empresa. Se o trabalho extraordinário se verificar entre as 0 horas e as 7 horas, o trabalhador terá direito a uma retribuição nunca inferior a duas horas.

ANEXO II

Encarregado	16 500\$00
Técnico de electrónica	14 300\$00
Técnico electricista ou técnico preparador de trabalho	14 000\$00
Oficial com mais de dois anos ou preparador de trabalho	13 000\$00
Oficial com menos de dois anos	11 600\$00
Pré-oficial do 2.º ano	9 200\$00
Pré-oficial do 1.º ano	8 400\$00
Ajudante do 2.º ano	7 900\$00
Ajudante do 1.º ano	7 400\$00
Aprendiz do 2.º ano	6 200\$00
Aprendiz do 1.º ano	5 600\$00

Pela Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.

Depositado em 21 de Janeiro de 1978, a fl. 50 do livro n.º 2, com o n.º 9/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Câmara dos Despachantes Oficiais e o Sind. dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas — Alteração salarial

Cláusula 3.^a

(Entrada em vigor)

1 —
2 —
§ 1.º
§ 2.º

§ 3.º A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.

Cláusula 4.^a

(Vigência)

..... § único. As tabelas salariais vigoram pelo prazo de doze meses, a contar da data da sua efectiva aplicação, entrando em vigor uma nova tabela em 1 de Novembro de cada ano.

Cláusula 6.^a

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos seguintes grupos e categorias:

1.º grupo — Praticantes de despachante oficial

Categorias:

C — 1.º ano;
B — 2.º ano;
A — 3.º ano e seguintes.

2.º grupo — Ajudantes de despachante oficial

Categorias:

C1 — 1.º e 2.º anos;
C2 — 3.º e 4.º anos;
B — 5.º, 6.º e 7.º anos;
A1 — 8.º ano e seguintes;
A2 — (Condições especiais.)

Cláusula 7.^a
(Critérios de classificação)
 I a 9 —

10 — (Eliminado.)
 11 a 16 —

Cláusula 82.^a
(Remunerações mínimas)

1.º grupo — Praticantes
 C — 1.º ano 10 000\$00
 B — 2.º ano 10 700\$00
 A — 3.º ano e seguintes 13 500\$00

2.º grupo — Ajudantes
 C1 — 1.º e 2.º anos 11 700\$00
 C2 — 3.º e 4.º anos 13 500\$00

B — 5.º e 6.º anos	14 500\$00
B — 7.º ano	15 300\$00
A1 — 8.º ano e seguintes	17 700\$00
A2 — (Condições especiais)	20 500\$00

§ único. Por aplicação da presente tabela salarial nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a 1000\$ em relação ao seu vencimento base efectivo praticado em 31 de Dezembro do ano anterior ao da aplicação efectiva da tabela salarial.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1980.

Pela Câmara dos Despachantes Oficiais:

Alvaro Manuel Loureiro.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

(Assinaturas ilegíveis.)
Carlos Manuel Alves dos Santos.

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 50 do livro n.º 2, com o n.º 10/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Ancave — Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as entidades patronais que no continente exerçam a actividade de abate, desmancho, corte, preparação e qualificação de aves ou mais carnes, assim como a sua comercialização, representadas pela Associação outorgante, Ancave — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais signatários, exerçam a actividade profissional correspondente a cada uma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — As partes outorgantes acordam em requerer, em conjunto e simultaneamente com o envio do CCT para publicação, ao Ministério do Trabalho a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais e trabalhadores não associados que exerçam a mesma actividade.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de doze meses, salvo disposição legal imperativa em contrário.

2 — A tabela salarial constante do anexo II produzirá efeitos desde 16 de Agosto de 1979.

3 — Até à entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho vigorará aquele cuja revisão se pretende.

4 — A denúncia deverá operar-se com a antecedência de sessenta dias em relação ao termo do prazo de vigência e consiste na apresentação de uma proposta de revisão.

5 — A contraproposta será apresentada à parteponente no prazo de trinta dias a contar da recepção da proposta, podendo haver uma prorrogação de quinze dias, por mútuo acordo.

6 — As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de dez dias a contar da recepção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.*

(Princípios gerais)

I — Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos, com as seguintes excepções:

Paquetes — 15 anos;
Telefonistas — 18 anos;
Cobradores — 18 anos;
Contínuos, guardas e porteiros — 21 anos.

II — Condições especiais de admissão

A) Profissionais de escritório:

1 — As habilitações mínimas para ingresso na profissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais equivalentes.

2 — O disposto na alínea anterior não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus.

B) Para os restantes trabalhadores serão exigidas as habilitações mínimas legais.

III — Admissão de trabalhadores

a) As entidades patronais, quando pretendam admitir qualquer trabalhador, deverão consultar o sindicato respectivo, por carta registada, obrigando-se este a organizar e manter devidamente actualizado o registo de desempregados, de onde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração deste e funções desempenhadas.

b) Para os efeitos da alínea anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de dez dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos na alínea anterior.

c) As entidades patronais deverão dar, em igualdade de circunstâncias, preferência aos inscritos no registo de desempregados do sindicato.

d) Qualquer trabalhador, antes da respectiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

Cláusula 4.*

(Período experimental)

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 — Fimdo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT que não colidam com a natureza deste período.

Cláusula 5.*

(Tempo de serviço)

1 — Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2 — Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 6.*

(Substituições temporárias)

1 — O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo em que se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo superior a cento e oitenta dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se durante o período de substituição a sua actividade se tiver revelado insuficiente.

5 — Se, ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o seu esforço foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 7.*

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 8.^a

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as respectivas funções constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

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

b) Uma cópia aos sindicatos representantes dos trabalhadores.

2 — Desse mapa constarão os seguintes elementos: números de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3 — Logo após o envio, as empresas afixarão, durante trinta dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5 — As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeite, as quotizações sindicais dos trabalhadores que para tal dêem autorização escrita, acompanhadas dos mapas discriminativos, editados pelos respectivos sindicatos.

6 — O não cumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 10.^a

(Proporções mínimas)

1 — O número de trabalhadores classificados como escriturário principal e em categorias profissionais ou profissões superiores não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, operadores mecanográficos, operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores mecanográficos.

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções, podendo, no entanto, o

número de trabalhadores das classes inferiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima:

	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-escriturários	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

3 — O número total de estagiários para escriturário não poderá ser superior a 25 % do de escriturário ou a um, no caso de o número de escriturários ser inferior a quatro.

4 — Sempre que da aplicação da regra enunciada no número anterior se não apurar número certo, o resultado encontrado será arredondado por excesso para a unidade imediatamente superior.

5 — Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

Cláusula 11.^a

(Acesso)

I — Normas genéricas

1 — Para o efeito de preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto quanto às promoções previstas em II, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

II — Acesso obrigatório

1 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiam.

2 — O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o planeador de informática de 2.^a, o operador de computador de 2.^a, o controlador de informática de 2.^a, o operador de registo de dados de 2.^a, o operador de máquinas de contabilidade de 2.^a, o operador mecanográfico de 2.^a, o operador de máquinas auxiliares de 2.^a, o recepcionista de 2.^a, o cobrador de 2.^a, o tele-

fonista de 2.ª, o contínuo de 2.ª, o porteiro de 2.ª e o guarda de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito à primeira vaga em qualquer das categorias de trabalhadores de escritório, a seguir à obtenção das habilitações exigidas na cláusula 3.ª para estes profissionais.

5 — O acesso referido no número anterior poderá ser precedido de estágio, em caso de categorias que o tenham, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores viessem auferindo.

6 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto nos números anteriores ingressarão automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro, logo que atinjam 18 anos de idade.

Cláusula 12.ª

(Contratos a prazo)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — Poderão celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma obra concretamente definida.

3 — O contrato caduca no termo do prazo acordado, desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

4 — A caducidade do contrato, nos termos do número anterior, não confere direito a qualquer indemnização.

5 — 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 do início do primeiro contrato.

6 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

7 — Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, antes de decorrido o prazo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

8 — No caso de despedimento colectivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente, se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

9 — Se a extinção antecipada do contrato a prazo, prevista na parte final do n.º 7, for da iniciativa do trabalhador, a indemnização ali fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

10 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato e salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

11 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e conterá obrigatoriamente as seguintes identificações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

Nos casos previstos no n.º 2 deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina.

12 — O regime previsto no presente diploma aplica-se às situações de trabalho eventual e sazonal, e não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

13 — O mesmo regime será aplicado aos contratos a prazo actualmente em vigor, ainda que não reduzidos a forma escrita, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

14 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

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

e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

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

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos di-

rectamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, se desenvolvida de acordo com o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 65.^a

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática de quaisquer actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 14.^a

(Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional)

1 — A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador prejuízo na sua situação profissional.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, excepto se o exercício daqueles não ultrapassar trinta dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respectiva.

Cláusula 15.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárqui-

cos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2 — O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 16.^a

(Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e sempre que tiverem de fazer alguma admoestaçāo devem agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando, designadamente, o princípio «trabalho igual, salário igual», seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho, donde conste o tempo de serviço, categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não seja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o Sindicato, nos termos da lei e deste contrato;

i) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

j) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 17.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas semanais e oito horas diárias, distribuídas por cinco dias, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

3 — Todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de dez minutos para pequeno-almoço ou lanche em cada período de horário diário, sem prejuízo da normal actividade do escritório.

4 — No estabelecimento de horário de trabalho deverão ser sempre ouvidos os trabalhadores, através da comissão de trabalhadores ou delegados sindicais.

Cláusula 18.^a

(Intervalos de descanso)

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente para um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

Cláusula 19.^a

(Trabalho nos dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar trabalho em dias de descanso semanal e feriados sem o seu prévio acordo.

2 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho nos dias referidos no número anterior têm direito a um dia completo de descanso, o qual será gozado num dos três dias imediatos ao da prestação daquele.

3 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

4 — É aplicável ao trabalho prestado nos dias de descanso e feriados o previsto no n.º 4 da cláusula seguinte.

Cláusula 20.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis e imprescindíveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

3 — Em caso de força maior ou na eminência de prejuízos graves não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação do trabalho extraordinário, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — Em qualquer caso de prestação de trabalho extraordinário a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo de horas prestadas por cada trabalhador em livro próprio.

5 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário previsto nesta cláusula e na cláusula anterior deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efectuado, através de recibo devidamente discriminado.

Cláusula 21.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Só é permitida a prestação de trabalho nocturno nos termos e com os condicionalismos previstos para a prestação de trabalho extraordinário, salvo no regime de trabalho por turnos.

3 — É proibida a prestação de trabalho nocturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

Cláusula 22.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 23.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1 — No prazo máximo de sessenta dias após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2 — O disposto no número anterior aplica-se a qualquer alteração posterior ao mapa de horário de trabalho.

3 — Quer o mapa quer as alterações previstas nesta cláusula deverão ser remetidos em triplicado ao serviço competente do Ministério do Trabalho.

4 — Uma cópia dos referidos mapas com as alterações introduzidas deverá ser obrigatoriamente afixada em local bem visível, após a aprovação pelo Ministério do Trabalho.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 24.^a

(Princípio geral)

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 25.^a

(Direito dos trabalhadores nas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — Nas pequenas deslocações, os trabalhadores têm direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3 — Nas deslocações não previstas no n.º 1 e que impossibilitem o regresso do trabalhador, até duas horas após o horário, este terá direito, para além do disposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4 — Nas deslocações os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 26.^a

(Princípio geral)

Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata da retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

Cláusula 27.^a

(Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento)

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 67.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — No caso de transferência de acordo com o n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador e seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

(Conceito de retribuição)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — As comissões resultantes de vendas efectuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

4 — Os trabalhadores que exercem funções de caixa têm direito a um abono mensal para faltas de 6 % sobre a remuneração mínima para a categoria.

Nos impedimentos dos titulares os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 29.^a

(Remunerações mínimas mensais)

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 30.^a

(Cálculo de retribuição)

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 31.*

(Salário igual para trabalho igual)

Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato que para trabalho igual salário igual.

Cláusula 32.*

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum profissional exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 33.*

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores sem acesso automático ou obrigatório têm direito, por cada período de três anos na mesma categoria, a diuturnidades de 5% sobre a remuneração mínima prevista para o primeiro-escritório no anexo II, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

3 — Nenhum trabalhador, à data da publicação deste contrato, terá direito a mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 34.*

(Retribuição do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal do trabalho efectivamente prestado acrescida de 75%.

Cláusula 35.*

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados)

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal do trabalho efectivamente prestado acrescida de 100%.

Cláusula 36.*

(Subsídio de Natal — 13.º mês)

1 — Os profissionais abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo se esta se verificar na primeira quinzena.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4 — Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-partes prevista no número anterior.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 37.*

(Retribuição dos trabalhadores nas deslocações)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço	50\$00
Diária completa	550\$00
Almoço ou jantar	170\$00
Dormida com pequeno-almoço	300\$00
Ceia	80\$00

ou, se ultrapassar tais verbas, o pagamento dessas despesas, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe á o coeficiente 0,26 sobre o preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos.

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3 — Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 38.*

(Tempo e forma de pagamento)

1 — A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 39.*

(Folha de pagamento)

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

a) Os nomes e os números dos inscritos na Previdência dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo discriminação relativa a trabalho normal, extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o líquido a pagar.

Cláusula 40.^a
(Documento de pagamento)

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e horas extraordinárias ou a trabalho no dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI
Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I
Feriados

Cláusula 41.^a
(Feriados)

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

2 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

SECÇÃO II
Férias

Cláusula 42.^a
(Direito a férias)

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.os 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias corres-

pondente ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado.

3 — Têm direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 43.^a

(Duração do período de férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a trinta dias consecutivos de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de dez dias consecutivos.

3 — O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

4 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondente ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 45.^a

(Irrenunciabilidade das férias)

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 46.^a

(Fixação da época de férias)

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

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

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

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

5 — Na marcação de férias será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

6 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, prestando serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se, justificadamente, lhes for impossível.

Cláusula 47.^a

(Alteração da época de férias)

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias nos termos da cláusula seguinte nem o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 48.^a

(Gozo seguido das férias)

As férias devem ser gozadas seguidamente ou em dois períodos.

Cláusula 49.^a

(Acumulação de férias)

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 civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 50.^a

(Impedimentos no período de férias)

1 — Se à data marcada para o início das férias o trabalhador adoecer e ficar impedido de gozá-las, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade

patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 51.^a

(Férias e serviço militar obrigatório)

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo por isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade do gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de trinta dias de férias e respectivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 52.^a

(Morte do trabalhador)

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o correspondente às férias não gozadas e aos proporcionais e respectivos subsídios transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 53.^a

(Violação do direito a férias)

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licença sem vencimento

Cláusula 54.^a

(Definição de falta)

1 — Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso 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 períodos normais diários de trabalho.

Cláusula 55.^a

(Tipos de justificação de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, excepto as referidas na alínea a) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 56.^a

(Faltas justificadas)

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros, noras, durante cinco dias consecutivos desde o conhecimento, mas nunca depois de quinze dias da data do falecimento. O mesmo regime poderá ser aplicado quando falecer irmão ou pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de irmãos, bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos desde o conhecimento, mas nunca depois de quinze dias da data do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, nomeadamente no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Por ocasião do nascimento do filho o pai terá direito a dois dias seguidos;

i) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários no exercício dessas funções.

2 — As entidades patronais poderão exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 57.^a

(Consequências das faltas justificadas)

As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, exceptuando-se, quanto à retribuição, as faltas dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

(Faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três de faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3 — A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 59.^a

(Consequências da falta de veracidade dos factos alegados)

1 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 58.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2 — O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas motivadas por doença ser, sempre que exigido, provadas com atestado médico.

Cláusula 60.^a

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue 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 das disposições legais aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na cláusula 67.^a

Cláusula 61.^a

(Serviço militar)

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 62.^a

(Licença sem retribuição)

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 63.^a

(Rescisão por mútuo acordo)

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 64.^a

(Caducidade do contrato)

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

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 65.^a

(Rescisão com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário ou sendo devolvida a carta com aviso de recepção quinze dias após a afixação no local habitual de informação aos trabalhadores.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 66.^a

(Justa causa de rescisão)

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal 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, no âmbito da empresa, da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

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

b) Transferência do local de trabalho contra o disposto na lei e neste contrato;

c) Falta reiterada de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) Violação reiterada das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanção abusiva;

f) Falta reiterada de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Lesão reiterada de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;

h) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4 — A cessação do contrato do trabalhador nos termos das alíneas *b*) a *h*) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 67.^a

Cláusula 67.^a

(Despedimentos)

1 — A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 81.^a

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

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

4 — Nos termos da lei, em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização prevista no número seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

5 — O trabalhador abrangido pelo disposto na cláusula 13.^a, n.^o 2, tem direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 68.^a

(Denúncia unilateral do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral,

devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso 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 do aviso prévio em falta.

4 — A mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

Cláusula 69.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cesado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

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

Cláusula 70.^a

(Situação de falência)

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

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

3 — Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 71.^a

(Retribuições devidas)

1 — Salvo as hipóteses previstas no n.^o 2 e no n.^o 3 da cláusula 66.^a, da cláusula 68.^a e alíneas *b*) e *c*) da cláusula 64.^a a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou da acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 72.^a

(Direitos da mulher trabalhadora)

1 — Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pelas empresas:

a) 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 grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, devendo sessenta ser gozados imediatamente após o parto e os restantes trinta dias poderão ser gozados, seguidos ou interpoladamente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela Previdência;

c) Após o parto, e durante um ano, dois períodos diários para aleitação, de meia hora cada um, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;

d) Dispensa, por necessidade justificada, de compreência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição;

e) Direito a faltar, nas horas de trabalho, quando tenha necessidade de ir às consultas pré-natais ou posteriores ao parto, sem prejuízo de retribuição, até um dia por mês;

f) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e estes sejam conhecidos da entidade patronal, salvo os casos previstos na lei.

2 — No caso de parto nado-morto, a licença, com efeitos previstos nesta cláusula, será de trinta dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido n.º 2 desta cláusula compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de trinta dias após o parto.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 73.^a

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2 — Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 74.^a

(Inspecções médicas)

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

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

Cláusula 75.^a

(Formação profissional)

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 76.^a

(Incapacidade para o trabalho)

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão, na medida do possível, por lhes proporcionar adequadas condições de trabalho e promoverão ou conciliarão acções de formação e aperfeiçoamento profissional adequadas.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 77.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório, geral, complementar ou superior, oficial

ou equiparado, terão direito a redução de uma hora antes do termo do seu horário normal, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração ou de demais regalias, desde que os horários desses cursos o justifiquem.

2 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com um período razoável antes do início da frequência dos cursos a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faculdades citadas nesta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento num ano escolar.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

(Princípio geral)

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 79.^a

(Responsabilidade das empresas)

É dever das entidades patronais providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XI

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 80.^a

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

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

b) O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias posteriores à data em que a entidade patronal verificou ou teve conhecimento da infracção.

Cláusula 81.^a

(Processo disciplinar)

1 — Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até trinta

dias após o conhecimento da infracção pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de noventa dias, contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador dando-lhe recibo do original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com o limite fixado na lei, e requererá as diligências de prova que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical nas empresas em que o houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer concluso com o seu relatório;

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

f) A decisão pode ser proferida após o decurso do prazo referido na alínea d), devendo o despedimento ser comunicado por escrito ao trabalhador.

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 — São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal apresentadas pelos trabalhadores, salvo se manifestamente dilatórias.

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

7 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 82.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8 — O procedimento disciplinar caduca se a entidade patronal, posteriormente ao conhecimento da infracção, praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 82.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção cinco dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

3 — Com excepção da repreensão, de todas as sanções disciplinares poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior àquele que aplicar a pena.

Cláusula 83.^a

(Prejuízos e acção penal)

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais do direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 84.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a cumprir ordens que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitantes às condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou de fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, de membro de comissão de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

h) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f) e h) e i) do número anterior, ou até cinco anos ou um ano, conforme se trate ou não de despedimento, após o termo das funções referidas na alínea g), ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, terá direito a ser reintegrado, com todos os direitos, ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na cláusula 67.^a

4 — Na aplicação de alguma sanção no caso prevista na alínea g) do n.º 1 da cláusula 84.^a, os mínimos fixados na alínea a) do n.º 1 serão elevados para o dobro, e em caso de despedimento a indemnização não poderá ser inferior à retribuição correspondente a um ano.

CAPÍTULO XII

Exercício da actividade sindical

Cláusula 85.^a

(Princípio geral)

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 86.^a

(Manutenção de regalias anteriores)

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito de aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

Cláusula 87.^a

(Reclassificação profissional)

A entidade patronal procederá, até trinta dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias profissionais nele constantes.

ANEXO I

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

Chefe de departamento ou de serviços. — O empregado que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviços.

Programador. — O empregado que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos e fases dos trabalhos das máquinas mecanográficas.

Chefe de secção. — O empregado que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — O empregado que, sob a direcção imediata ao chefe de serviços, se ocupa da escrituração do memorial, «Diário» e «Razão» (livros ou mapas) ou o que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros sellados ou é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

Caixa. — O empregado que, no escritório, tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Escrivário. — O empregado do serviço geral ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das categorias deste anexo.

Operador mecanográfico. — O empregado que trabalha com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas.

Operador de máquinas de contabilidade. — O empregado que trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Perfurador e verificador mecanográfico. — O empregado que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numéricas e alfa-numéricas para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Escrivário principal. — O trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrivário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

Telefonista. — O profissional que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Guarda. — O profissional cuja actividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Contínuo. — O profissional cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, estampilar, endereçar e entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos, podendo, além disso, executar o serviço de reprodução de documentos por fotocopiador e duplicador.

Porteiro. — O profissional cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

Dactilógrafo. — O empregado que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrém e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Estagiário. — O empregado que auxilia o escrivário e se prepara para esta função.

Paquete. — O profissional, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

ANEXO II

Tabela

Categorias	Remunerações
Chefe de escritório	15 000\$00
Chefe de departamento	14 000\$00
Chefe de serviços	
Programador	
Chefe de secção	12 500\$00
Guarda-livros	
Escrivário principal	11 500\$00
Caixa	
Primeiro-escrivário	10 800\$00
Operador mecanográfico	
Segundo-escrivário	9 700\$00
Operador de máquinas de contabilidade	
Terceiro-escrivário	8 500\$00
Perfurador-verificador	
Telefonista	
Estagiário/dactilógrafo	
Guarda	7 000\$00
Contínuo	
Porteiro	
Paquete de 16/17 anos	5 500\$00
Paquete de 14/15 anos	5 000\$00

Lisboa, 6 de Setembro de 1979.

Pela Ancave — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves:
João Manuel Montalvão Martins.

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos do Comércio e Serviços, em representação de:
Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro;
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 50 do livro n.º 2, com o n.º 11/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

CCT para a ind. hoteleira e similares (Norte e Centro)

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pelas Associação dos Hotéis do Norte, Associação das Pensões do Norte, Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte, Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte e Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia, integradas na União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte e na Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a aplicação das disposições do presente contrato colectivo de trabalho às empresas que, exercendo a sua actividade na área das associações patronais, nelas não estejam filiadas, bem como a todos os trabalhadores não sindicalizados.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Poderá ser denunciada decorridos que sejam dez meses sobre a data da publicação, mas a sua vigência não será inferior a dezoito meses, a contar da data da sua entrada em vigor, salvo para tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, em que o período de vigência será de doze meses.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.ª

(Deveres da entidade patronal)

1 — A entidade patronal deve:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores no aspecto de segurança e higiene no trabalho;
- d) Nos termos da lei e desta convenção, prestar aos delegados e comissões de delegados sindicais todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos, relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- e) Passar certificados de competência profissional e comportamento aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data da admissão e respectivo vencimento, devidamente autenticados;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 100.º;
- h) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente de trabalho, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como

- se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho, bem como as deslocações de ida e regresso do trabalhador;
- i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
 - j) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço por parte de delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores e de agentes sindicais, de acordo com a presente convenção;
 - l) Não exigir dos trabalhadores serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do anexo II desta convenção, sobre polivalência;
 - m) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de previdência e outros a estes inerentes;
 - n) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, quando seja este o meio utilizado habitualmente pelos trabalhadores para se deslocarem de e para o local de trabalho;
 - o) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissionais.

Cláusula 4.*

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Assegurar e tratar com correção a entidade patronal, os clientes e os colegas de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade, pontualidade e realizar o trabalho com diligência, de acordo com a sua aptidão e categoria;
- c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Cumprir as ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e nas normas que a regem, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- h) Manter impecáveis o asseio e a higiene pessoais.

2 — O dever a que se refere a alínea g) do número anterior respeita igualmente às instruções emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que lhes for atribuída pela entidade patronal.

Cláusula 5.*

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerce os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias concedidas no exercício das suas funções, salvo o disposto nesta convenção;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador do local de trabalho e/ou área de trabalho e/ou mudá-lo de funções sem o seu prévio consentimento, feito por escrito;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar, com fins lucrativos, qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) A prática de lock-out.

Cláusula 6.*

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo se tiver o acordo do trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 69.*, desde que prove que da mudança lhe resulta prejuízo sério.

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

Cláusula 7.*

(Traspasse do estabelecimento)

Em caso de traspasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pelo adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

Cláusula 8.^a

(Substituições)

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria ou classe ou remuneração base superior à sua tem direito a:

- a) Diferença entre a remuneração base correspondente à categoria ou classe do trabalhador substituído e a sua remuneração base, sem prejuízo das outras prestações regulares e periódicas a que anteriormente tinha direito, desde que a substituição se prolongue por mais de trinta dias;
- b) Preferência no preenchimento da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho e sempre que tenha qualificações adequadas ao desempenho do lugar.

2 — Enquanto se mantiverem as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupa esse lugar só pode ser substituído por outro antes de decorridos quarenta e cinco dias do início da substituição e desde que sejam invocadas razões fundamentadas.

3 — Se a substituição durar mais de seis meses, o trabalhador substituído adquire direito à categoria/classe e remuneração base do substituído, salvo tratando-se de funções de chefia.

4 — Tratando-se de funções de chefia, o trabalhador substituto tem direito à remuneração base do substituído, se a substituição durar mais de um ano, e à categoria, quando o contrato do substituído caducar, se tiverem decorrido pelo menos seis meses sobre o início da substituição pelo trabalhador a promover.

5 — O disposto nos n.^{os} 3 e 4 desta cláusula não se aplica quando o substituído estiver a prestar serviço militar obrigatório.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.^a

(Princípio geral)

As condições de admissão e carreira profissional para os grupos profissionais abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as constantes do anexo II.

Cláusula 10.^a

(Forma e elementos do contrato)

1 — O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito por ambas as partes no acto da contratação e dele deve constar a designação das partes, categoria profissional, data do início do contrato, período de experiência, local de prestação do trabalho, horário de trabalho e remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1 — A contratação de trabalhadores será feita a título experimental. O período experimental é de quinze dias de trabalho efectivamente prestado; porém, para as categorias de director de hotel, chefe de escritório, director de serviços, assistente de direcção, director de restaurante, director de pensão e cozinheiro e, nas cantinas, para as categorias de encarregado, subencarregado e inspector e para a função de cozinheiro responsável pela confecção o período de experiência será de sessenta dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 12.^a

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes e definidas no anexo I.

2 — A pedido das associações signatárias ou dos interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 13.^a

(Período diário e semanal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;
- c) Para os empregados de garagens, motoristas, electricistas, metalúrgicos, operários da construção civil, fogueiros, gráficos e químicos, nove horas diárias e quarenta e cinco semanais;
- d) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários:

Quarenta e cinco horas semanais em cinco dias;

Quarenta e quatro horas semanais em cinco dias e meio;

Quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e escrito de, pelo menos, três quantos dos trabalhadores.

a) Abastecedores de aeronaves (*catering*). —

Quando seja praticado trabalho por turnos; quarenta e cinco horas em seis dias, com dois dias de descanso e obrigatoriedade de esse período coincidir, de cinco em cinco semanas, com um domingo. Fora deste caso, observar-se-ão os horários previstos na alínea d) desta cláusula.

2 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar, em cada dia, mais de nove e menos de quatro horas.

Cláusula 14.^a

(Horário parcial)

1 — As entidades patronais, quando a natureza das tarefas o justificar, poderão estabelecer horários a tempo parcial, nos termos da lei e desta convenção, para os trabalhadores que vierem a contratar.

2 — Os trabalhadores que se encontrarem a trabalhar em regime de horário parcial poderão prestar trabalho nos quadros de outras empresas, quando, no conjunto, o tempo de trabalho não ultrapasse as nove horas diárias nem as quarenta e cinco horas semanais.

Cláusula 15.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Nos estabelecimentos que funcionem ininterruptamente durante as 24 horas do dia, a entidade patronal poderá organizar a prestação do trabalho em regime de turnos, sendo, no entanto, obrigatoriamente rotativos os respectivos horários de trabalho.

2 — Não obstante, o regime consignado no número anterior só poderá ser aplicado aos trabalhadores que prestam serviço nas secções dos estabelecimentos que funcionem ininterruptamente.

Cláusula 16.^a

(Horários especiais)

1 — O horário de trabalho normal de menores com idade entre os 14 e os 16 anos será preferencialmente compreendido entre as 8 e as 20 horas.

2 — O horário de trabalho normal de menores com idade entre os 16 e os 18 anos será preferencialmente compreendido entre as 8 e as 22 horas.

3 — Quando um trabalhador seja contratado como eventual, para substituir um efectivo, o seu horário será o do substituído.

4 — O horário dos empregados «extras» será o atribuído em função do serviço especial a efectuar, não podendo, no entanto, exceder oito horas; neste caso, porém, pode esse horário ser cumprido por forma contínua, apenas intervalado pelo tempo das refeições.

5 — Não obstante, sempre que possível e desde que o trabalhador o solicite, deverá a entidade patronal permitir que o mesmo pratique horário seguido.

6 — O trabalhador-estudante terá direito a um horário compatível com os seus estudos, sem prejuízo do funcionamento da empresa.

7 — As trabalhadoras que tenham filhos e até que eles completem 11 anos terão direito à fixação do horário seguido ou não, com termo às 20 horas, se o funcionamento da secção não ficar inviabilizado com tal horário.

Cláusula 17.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva, por despacho do Ministro do Trabalho ou pelos contratos individuais de trabalho.

4 — Os profissionais que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial, nos seguintes termos:

Se o trabalhador isento for das categorias dos níveis I, II e III terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

Cláusula 18.^a

(Fixação do horário — Proibição da sua alteração)

1 — Na fixação do horário de trabalho aquando da celebração do contrato, a entidade patronal deverá ajustar o horário atendendo às condições particulares de cada trabalhador, designadamente considerando as possibilidades de transporte entre o domicílio daquele e o local de trabalho.

2 — Fixado o horário de trabalho, a entidade patronal não o poderá alterar, salvo quando a alteração seja solicitada pelo trabalhador por escrito ou, ainda, quando essa alteração seja ditada pela necessidade imperiosa de mudança geral do horário do estabelecimento, devidamente fundamentada.

Cláusula 19.^a

(Prestação de trabalho para além do horário normal)

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

2 — O trabalho extraordinário é facultativo; só em situações excepcionais e justificáveis, devidamente fundamentadas, o trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário é obrigatoriamente registado em livro próprio.

Cláusula 20.^a

(Intervalos no horário de trabalho)

1 — O período diário de trabalho poderá ser intercalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a cinco.

2 — Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

CAPÍTULO IV

Descanso semanal e feriados

Cláusula 21.^a

(Descanso semanal)

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho. Para os trabalhadores de escritório e cobradores o descanso normal coincidirá sempre com o sábado e o domingo.

Cláusula 22.^a

(Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios:

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

2 — São considerados ainda feriados: a terça-feira de Carnaval; o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Férias

Cláusula 23.^a

(Princípios gerais)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo será concedido anualmente, e sem prejuízo da retribuição por inteiro, um período de férias, correspondente a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade que completar até 31 de Dezembro.

4 — Quando o trabalhador seja admitido até 30 de Setembro, deverá gozar férias, segundo o critério do número anterior, nos meses de Outubro ou Novembro, se a entidade patronal não lhas conceder anteriormente; quando admitido posteriormente, gozá-las-á no 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Os trabalhadores sazonais e eventuais e aqueles cujo contrato tenha duração inferior a um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço, considerando-se como mês completo de serviço qualquer fração superior a vinte e cinco dias de calendário.

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

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

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

9 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano e, se ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de Janeiro, terá também direito à retri-

buição correspondente a esse período. O trabalhador terá igualmente direito, num e noutro caso, ao respectivo subsídio de férias.

10 — O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

11 — O período de férias será gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se qualquer trabalhador o pretender gozar noutra mês, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

12 — Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, a elaboração dos mapas de férias compete aos trabalhadores, que os deverão apresentar, até 31 de Março, à entidade patronal ou na respectiva secção de pessoal.

13 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que o facto não prejudique o serviço da empresa nem os restantes trabalhadores.

14 — Caso obtenham prévia autorização do Ministério do Trabalho, as empresas poderão encerrar durante o período de férias.

Cláusula 24.^a

(Indisponibilidade do direito a férias)

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

Cláusula 25.^a

(Interrupção e acumulação de férias)

Se após o início das férias estas forem interrompidas, por motivo de interesse da empresa e por acordo entre a empresa e o trabalhador, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio correspondente a 100% do salário normal por cada dia de trabalho prestado em tempo de férias, sem prejuízo do direito que o mesmo tem de gozar posteriormente esses dias.

Cláusula 26.^a

(Proibição de cumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo nos casos em que a lei expressamente conceda essa facilidade.

Cláusula 27.^a

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente.

Cláusula 28.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

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

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

Cláusula 29.^a

(Violação do direito a férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos da cláusula 23.^a, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no número precedente não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 30.^a

(Doença em período de férias)

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

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar o dia de início da doença, bem como do seu turno.

Faltas

Cláusula 31.^a

(Noção)

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

Cláusula 32.^a

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados para justificação das faltas.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Previdência ou, ainda, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 33.^a

(Classificação das faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou de membros de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intervalados;
- d) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge ou companheiro não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;
- e) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que viviam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- f) Por parto da esposa ou companheira, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino no próprio dia pelo tempo indispensável e na véspera;
- h) Por inspecção militar, durante os dias de inspecção;
- i) Por doação de sangue, durante o dia da doação.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

4 — Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 34.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda da retribuição 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) As referidas na alínea b) da cláusula anterior, salvo tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção.

Cláusula 35.^a

(Desconto de faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 36.^a

(Consequência das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 2 da cláusula 33.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave quando excederem dois dias seguidos ou cinco interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 37.^a

(Impedimentos prolongados)

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

2 — Se o impedimento se prolongar por período superior a trinta dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo

das excepções previstas neste contrato. Todavia, o contrato caducará no momento em que se torne certo que é definitivo o impedimento.

3 — Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no prazo de quinze dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 38.*

(Licença sem retribuição)

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade do trabalhador.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos deste contrato.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 39.*

(Retribuição — Conceito)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida ou consequência do seu trabalho.

2 — A retribuição comprehende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas e irregulares feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 40.*

(Retribuição por exercício de funções de diversas categorias)

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

Cláusula 41.*

(Garantias mínimas fixas)

1 — Aos trabalhadores remunerados exclusivamente por vencimento fixo — de encargo directo da entidade patronal — são garantidas as remunerações mínimas certas constantes do anexo V.

2 — No cálculo destas retribuições não é considerado o valor da alimentação nem da demais remuneração extraordinária.

Cláusula 42.*

(Subsídio do complemento de línguas)

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsídio pecuniário de 8 % mensais sobre a remuneração mensal certa mínima por cada uma das línguas, francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 112.* das disposições transitórias.

2 — A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões em que não seja exigível carteira profissional a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis I e II.

Cláusula 43.*

(Abono para falhas)

Aos controladores-caixa que movimentem regularmente dinheiro, aos caixas, aos tesoureiros, aos cobradores e aos trabalhadores que os substituem nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 750\$ por mês.

Cláusula 44.*

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem no conjunto doze ou menos trabalhadores o acréscimo será de 25 %.

4 — Nos estabelecimentos de restaurantes, cafés e similares com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2.

5 — Se, além de nocturno, o trabalho for extraordinário, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6 — Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

7 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 35.^a

8 — O estabelecido no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que não sejam profissionais de hotelaria. Para esses trabalhadores, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24 horas e de 50 % o prestado a partir das 24 horas.

9 — O disposto nesta cláusula aplica-se aos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos hoteleiros, casinos, *boîtes*, *dancings*, discotecas e semelhantes e também aos que prestem serviço em restaurantes, cafés e similares que funcionem para além das duas horas.

Cláusula 45.^a

(Retribuição durante as férias)

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

Cláusula 46.^a

(Subsídio de férias)

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com excepção do valor da alimentação referido na cláusula 56.^a

Cláusula 47.^a

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores até ao dia 15 de Dezembro o subsídio correspondente a 100 % da sua retribuição mensal pecuniária.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao número de meses de trabalho.

Cláusula 48.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 50 % na primeira hora e 100 % nas restantes.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — O vencimento mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária base e a alimentação.

4 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 49.^a

(Trabalhadores em regime de tempo parcial)

Os trabalhadores em regime de tempo parcial receberão a retribuição calculada em proporção do tempo de trabalho ajustado, tendo por base a retribuição mínima estabelecida na presente tabela para a respectiva categoria, conforme o grupo em que se integra a empresa.

Cláusula 50.^a

(Trabalho e remuneração em dias feriados, descanso descanso semanal ou complementar)

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado em dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou ainda em dia feriado será remunerado com 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 51.^a

(Normas e condições especiais dos «extras»)

1 — Entende-se como serviço «extra» o serviço acidental e ou extraordinário, dentro ou fora do estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de escolher os profissionais que pretende admitir para os serviços «extras», devendo, contudo, recrutar esses profissionais através do serviço de colocações do sindicato.

3 — A responsabilidade inerente a acidentes de trabalho sofridos por quaisquer profissionais ocupados em serviços «extras» considera-se coberta pela entidade patronal contratante.

4 — O serviço «extra» só poderá ter lugar a nível da actividade profissional dos trabalhadores profissionais de hotelaria.

Cláusula 52.^a

(Retribuições mínimas dos «extras»)

1 — O pessoal contratado para os serviços «extras» será remunerado pela entidade patronal contratante e receberá as remunerações mínimas constantes da tabela seguinte:

Chefe de mesa	1 000\$00
Chefe de <i>barman</i>	1 000\$00
Chefe de pasteleiro	1 000\$00
Chefe de cozinha	1 000\$00
Empregados de mesa e de bar	900\$00
Todos os outros profissionais	900\$00

2 — Ao encarregado de serviço e ao profissional denominado «trinchante» será pago um acréscimo de 20 % sobre a remuneração atrás fixada.

3 — As remunerações fixadas no n.º 1 da presente cláusula correspondem ao período de um dia de trabalho e são igualmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

4 — As remunerações mínimas referidas no n.º 1 desta cláusula sofrerão um aumento de 50 % quando o serviço for prestado nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e passagem do ano.

5 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contará desde a hora de partida até final do regresso, utilizando-se o primeiro transporte ordinário que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda direito a alojamento e alimentação pagos ou fornecidos pelas entidades patronais.

6 — Sempre que por necessidade resultante de serviço sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços «extras», ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

Cláusula 53.^a

(Retribuição de portugueses e estrangeiros)

Aos trabalhadores portugueses, exercendo as mesmas funções, não pode ser paga retribuição inferior à recebida por trabalhadores estrangeiros.

Cláusula 54.^a

(Folha de pagamento)

No acto do pagamento, as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo, com os elementos a seguir discriminados:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na Previdência;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e extraordinário;
- c) O montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respectivos descontos.

O trabalhador deverá assinar o original, dando assim quitação à empresa.

Cláusula 55.^a

(Alojamento — a não dedução)

1 — Por acordo com o trabalhador pode a entidade patronal fornecer-lhe alojamento.

2 — Em nenhum caso pode o valor do alojamento ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 56.^a

(Direito à alimentação)

1 — Têm direito à alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar; ou almoço e jantar; ou almoço, janтар e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho, todo o pessoal que preste serviço nos hotéis, pensões, restaurantes, casas de pasto e outros estabelecimentos que forneçam refeições cozinhadas.

2 — Nos estabelecimentos mistos, que possuam serviço de restaurante, têm direito à alimentação completa todos os profissionais que trabalhem nas secções de cozinha, mesa, balcões e copas ligadas ao serviço de refeições e, também, todos os profissionais do serviço de bandeja, durante todo o tempo que prestem serviço no restaurante, quando accidentalmente sejam para aí deslocados, devido à falta de empregados ou aglomeração imprevista de clientes.

3 — Nos estabelecimentos contemplados nos n.os 1 e 2 desta cláusula que, à data da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, não vinham fornecendo a alimentação em espécie ao seu pessoal, a entidade patronal pode optar entre esse fornecimento ou a sua substituição pelo equivalente pecuniário.

4 — Nos estabelecimentos hoteleiros sem serviço de refeições principais o pessoal tem direito ao valor pecuniário da alimentação.

5 — As pequenas refeições servidas nos estabelecimentos de café, constituídas por quaisquer alimentos servidos em pão, sopa de concentrados, caldo verde, pequenos bifes e omeletas diversas, com ou sem guarnição, não conferem aos empregados daqueles estabelecimentos o direito à alimentação em espécie.

6 — O pessoal dos estabelecimentos do serviço de bandeja, cujo trabalho se inicie antes das 8 horas, tem direito a pequeno-almoço e, nas entradas a seguir às refeições do almoço e do jantar, a um café. Os empregados que estiverem ao serviço até às 24 horas ou para além desta hora têm direito a ceia simples.

7 — Por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal, o direito à alimentação em espécie estabelecido nos n.os 1, 2 e 6 pode ser substituído pelo seu equivalente pecuniário.

8 — Para todos os efeitos deste contrato, nomeadamente os referidos nesta cláusula, o valor pecuniário da alimentação completa é computado nos seguintes valores:

- a) Para os estabelecimentos referidos nos n.os 1, 2 e 4 desta cláusula: 900\$ mensais;
- b) Para os estabelecimentos contemplados nos n.os 3 e 6 desta cláusula: 2000\$ e 600\$ por mês, respectivamente.

Cláusula 57.^a

(Condições básicas de alimentação)

Sem prejuízo de tratamento mais favorável praticado pelas empresas, as refeições serão constituídas por:

- a) Pequeno-almoço: café com leite, chá, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho ou leite ou café com leite ou chá;
- c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, um prato de peixe ou carne abundante e bem confeccionado, 3 dl de vinho ou cerveja ou água mineral, café ou uma peça de fruta ou doce e dois pães da qualidade que é servida aos clientes.

Cláusula 58.^a

(Requisitos da preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal)

1 — A entidade patronal ou os seus representantes directos deverão providenciar para que a alimentação a fornecer ao pessoal tenha as qualidades, suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal.

3 — O estado de conservação, a confecção e apresentação dos alimentos são da responsabilidade do chefe da cozinha e/ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 59.^a

(Alimentação especial)

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma lhe seja fornecida nessas condições ou a optar pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos da cláusula 56.^a

Cláusula 60.^a

(Valor pecuniário da alimentação)

1 — As refeições que, por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes (valor das refeições avulsas fornecidas):

- a) Pequeno-almoço — 20\$;
- b) Ceia simples — 40\$;
- c) Almoço, jantar e ceia completa — 75\$.

2 — Os valores fixados nesta cláusula, bem como os da cláusula 56.^a, não poderão ser deduzidos no vencimento do trabalhador.

Cláusula 61.^a

(Alimentação nas férias e nos dias de descanso)

1 — Nos casos em que seja fornecida a alimentação em espécie, o trabalhador em gozo de férias

poderá continuar a tomar as refeições no estabelecimento, se este não encerrar.

2 — Igualmente nos dias de descanso podem esses trabalhadores tomar as refeições no estabelecimento, mas se o não fizerem não lhes é devida qualquer compensação.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 63.^a

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

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

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

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 64.^a

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

Cláusula 65.^a

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 84.^a

3 — 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.

Cláusula 66.^a

(Justa causa para despedimento por parte da empresa)

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da empresa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, ou retenção ilícita, desvio, destruição ou depravação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinam directamente prejuízo ou risco grave para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o nú-

mero de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;

- h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas ou injúrias graves ou outras ofensas gravemente culposas punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos estatutários da empresa, ou sobre a entidade patronal individual, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 67.^a

(Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 82.^a, 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.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 69.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 68.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

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

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante de rescisão.

Cláusula 69.^a

(Indemnizações por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 68.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 70.^a

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

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

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração da unidade, instalação ou serviço, por facto imputável à entidade patronal, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, aplicar-se-á o disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 72.^a

(Despedimento colectivo)

1 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos da presente convenção, a cessação de contratos de trabalho, operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Ficam abrangidos pelas disposições desta cláusula os despedimentos promovidos pela empresa durante o período de experiência do trabalhador.

3 — A empresa comunicará às comissões de trabalhadores, à CIE, à CSE, ao delegado sindical ou ao sindicato, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado do Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo com a antecedência mínima, sobre a data prevista, de noventa dias.

4 — Juntamente com a comunicação a enviar, nos termos do n.º 3, à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado do Emprego serão indicados os seguintes elementos em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria, classe, nível ou grau e retribuição actual.

5 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

6 — Dentro de trinta dias, a contar da data da comunicação, deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretaria de Estado do Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da empresa, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar os efeitos do despedimento colectivo.

7 — A Secretaria de Estado do Emprego poderá solicitar à empresa os elementos julgados necessários para a análise da situação e consultar a escrita comercial da mesma.

8 — A Secretaria de Estado do Emprego poderá ainda determinar a dilação, por mais trinta dias, do prazo do n.º 3, comunicando-a à empresa até vinte dias antes do termo do mesmo prazo.

9 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidos os sindicatos e dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores:

- a) Dirigentes e delegados sindicais e membros das CTs;
- b) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base 1 da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- c) Mais antigos;
- d) Mais idosos;
- e) Com mais encargos familiares;
- f) Mais capazes, experientes ou qualificados.

Cláusula 73.^a

(Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente)

1 — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

2 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuou o despedimento.

3 — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade do exercício do direito de admissão por carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias, a contar da data de recebimento do referido aviso de recepção.

5 — Cada trabalhador abrangido por despedimento colectivo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 69.^a

6 — O trabalhador tem, durante o prazo referido no n.º 1 da cláusula 70.^a, o direito a utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 74.^a

(Nulidade do despedimento colectivo)

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos colectivos efectuados sem observância do disposto nas cláusulas 72.^a e 73.^a ou contra o parecer das entidades competentes.

2 — Os efeitos da nulidade são previstos na cláusula 67.^a

Cláusula 75.^a

(Encerramento definitivo)

1 — Em caso de encerramento definitivo da unidade, instalação ou serviço, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a empresa puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutras unidades, instalações ou serviços.

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 69.^a

Cláusula 76.^a

(Reestruturação de serviços)

Nos casos em que à melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a extinção de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitam para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 77.^a

(Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato colectivo de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando para tal mandados.

Cláusula 78.^a

(Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este contrato colectivo de trabalho ou pelos regulamentos internos da empresa, nele previstos.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos trinta dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer.

Cláusula 79.^a

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias e, em cada ano civil, o total de vinte e dois dias.

Cláusula 80.^a

(Aplicação das sanções disciplinares)

1 — Na graduação da sanção serão tomadas em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus colegas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

Cláusula 81.^a

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do anexo II desta convenção sobre polivalência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 82.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 69.^a, salvo se o trabalhador optar pela reintegração, nos termos do n.º 1 da cláusula 67.^a

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

Cláusula 83.^a

(Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 81.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 81.^a, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 84.^a

(Processo disciplinar)

1 — O exercício do poder disciplinar implica averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Os factos da acusação serão, concreta e especificadamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

3 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando-lhe recibo no original, ou, não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

4 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis.

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

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

7 — Para a contagem dos prazos fixados nos n.ºs 4 e 5 não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infrator, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

8 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

9 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas, até ao limite de dez, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

10 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

11 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

CAPÍTULO VII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 85.^a

(Da Previdência e abono de família)

1 — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no prazo máximo de dois dias após a data em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

Cláusula 86.^a

(Complemento do subsídio de doença)

Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar, ou internamento hospitalar devidamente comprovado, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de complemento de doença de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima até um limite de trinta dias em cada ano.

Cláusula 87.^a

(Incapacidade temporária)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima, enquanto durar essa incapacidade, até um limite de noventa dias em cada ano.

Cláusula 88.^a

(Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais)

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas normas da Organização Internacional do Trabalho, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores das empresas nos campos da higiene, segurança e saúde compete à sua própria vigilância, verificando se é cumprida a legislação em vigor e transmitindo à empresa as reivindicações quanto aos serviços em causa.

Cláusula 89.^a

(Higiene e segurança)

A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

(Iluminação)

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Cláusula 91.^a

(Lavabos)

1 — É obrigatória a existência em locais apropriados de lavabos em número suficiente.

2 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

3 — Devem existir também em locais apropriados retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhe assegurem um isolamento satisfatório.

Cláusula 92.^a

(Vestiários)

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar de roupa, devem existir vestiários.

2 — Sempre que possível, os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 93.^a

(Locais subterrâneos e semelhantes)

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitantes à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 94.^a

(Primeiros socorros)

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

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

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

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

Cláusula 95.^a

(Infantários)

A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais deverão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins-infantis e estabelecimentos análogos, quando a dimensão da empresa o permita e justifique.

Cláusula 96.^a

(Sala de convívio)

Nas empresas com mais de cem trabalhadores deverá existir, sempre que haja espaço disponível, uma sala destinada exclusivamente ao seu convívio e recreio.

Cláusula 97.^a

(Legislação aplicável)

Enquanto não for publicada nova legislação sobre saúde, higiene, segurança e medicina do trabalho, as entidades patronais obrigam-se a dar cumprimento às disposições legais e imperativas em vigor, nomeadamente: Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1966, Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, Decreto-Lei n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 360/71, de 21 de Agosto, Decreto-Lei n.º 434/73, de 25 de Agosto, e Portarias n.ºs 24 223, de 4 de Agosto de 1969, e 29/74, de 10 de Janeiro.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

(Trabalho feminino)

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

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incômodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias antes do parto;
- c) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, até doze meses após o parto. A trabalhadora poderá optar por deduzir e período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, quando dos ciclos fisiológicos, sendo facultativa a retribuição;
- e) Emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;
- f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual, até ao limite de trinta e seis horas durante o período de gravidez;
- g) Quando o requeira, pode cumular o gozo de férias com a licença de parto, desde que não resulte prejuízo grave para o normal funcionamento da empresa;
- h) Para as que tenham filhos e até que eles completem 11 anos, a fixação de horário, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizado com tal horário;
- i) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b) da presente cláusula, será de trinta dias no máximo.

Cláusula 99.^a

(Direitos especiais dos menores)

A entidade patronal deve proporcionar aos menores de 18 anos que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 100.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de noventa horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório, geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito, sempre que indispensável, a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2.

4 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início da frequência efectiva do curso.

5 — As facilidades referidas nos n.ºs 1 e 2. serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 101.^a

(Interpretação e integração do contrato colectivo)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais, dois obrigatoriamente nomeados pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte e associações integradas e três em representação dos sindicatos outorgantes, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

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

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

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

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

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

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

9 — Qualquer das partes poderá fazer acompanhar-se de assessores até um mínimo de dois por cada parte, não tendo estes direito a voto.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 102.^a

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 103.^a

(Comunicação à empresa)

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

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

Cláusula 104.^a

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — A comissão sindical de empresas (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva.

Cláusula 105.^a

(Garantias dos dirigentes sindicais)

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto para o da remuneração;
- b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de quatro dias por mês, que serão remunerados;
- c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores, deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificou a falta;
- d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objecto de discriminação face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 69.*

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada, têm direito a uma indemnização igual à que em idêntico caso seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 106.*

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de cinco horas por mês, ou oito se se tratar de elementos de comissão intersindical, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da efectividade de serviço;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.os 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 107.*

(Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa)

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou

pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;

- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisados com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 108.*

(Quotização sindical)

As entidades patronais abrangidas por este contrato poderão proceder à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

Cláusula 109.*

(Manutenção das regalias adquiridas)

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

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 110.*

(Produção de efeitos das tabelas salariais)

1 — As tabelas salariais estabelecidas por este contrato colectivo de trabalho produzirão efeitos desde o dia 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 quatro.

Cláusula 111.^a

(Indumentária)

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta, casaco preto e branco a camisa branca, gravata ou laço, tradicionais na indústria.

2 — A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização artificial do estabelecimento.

3 — Os trabalhadores só usarão indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas se derem a sua aquiescência a esse uso, caso em que a entidade patronal suportará o custo da sua aquisição, manutenção e deterioração normal.

Cláusula 112.^a

(Subsídio do complemento de línguas — Garantia mínima)

Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto na cláusula 42.^a é garantido um subsídio pecuniário mensal mínimo no valor de 800\$, sem prejuízo de tratamento mais favorável resultante da aplicação da citada cláusula.

ANEXO I

Definição de funções e polivalência

I — Definição de funções

1 — Direcção

Director de hotel. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matéria de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa de tribunais do trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e accidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

Director de alojamento. — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de aloja-

mento e afins. Auxilia o director de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o director.

Director comercial. — É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Director de produção («food and beverage»). — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diáários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respectivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla os preços e as requisições; verifica as entradas e saídas e respectivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo as normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Subdirector de hotel. — É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

Director de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou similar ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providência sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausulta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos e decide sobre a organização

do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matéria de contratação colectiva nem em matéria contenciosa de tribunais do trabalho.

Chefe do pessoal. — É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações como o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

Director de pensão. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização da pensão ou estalagem ou da pousada; efectua ou assiste à recepção dos hóspedes ou clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais de alojamento, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliário afectos às várias dependências. Pode ter de executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e similares. — É o trabalhador que dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisa a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha a executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2 — Recepção

Chefe de recepção. — É o trabalhador que superintende nos serviços de recepção e telefones do estabelecimento com alojamento, orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa

relativa às receitas, podendo ainda colaborar nos serviços de portaria. Organiza e orienta o serviço de reservas. Estabelece as condições de hospedagem e ocupa-se, directa ou indirectamente, da recepção dos hóspedes. Comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes. Fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes. Fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes, sugestões relativas a preços e promoção. Instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que tenham eventualmente de prestar aos clientes. Poderá substituir o director, o subdirector ou o assistente de direcção nos seus impedimentos.

Subchefe de recepção. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção no exercício das respectivas funções.

Repcionista de 1.ª — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende os desejos e reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e operar com o telex, quando instalado na secção. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção, a portaria poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Repcionista de 2.ª — É o trabalhador que colabora com o recepcionista de 1.ª executando as suas funções.

3 — «Contrôle»

Chefe de secção de «contrôle». — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador. — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas,

e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de *contrôle*, recepção e balcão.

4 — Portaria

Chefe de portaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da portaria.

Porteiro de 1.º — É o trabalhador que executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomado todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e orienta o pessoal da portaria; estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se de que não existe impedimento para a saída dos clientes; presta informações gerais e de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; assegura a satisfação dos pedidos dos hóspedes e clientes e transmite-lhes mensagens. Pode ser encarregado do movimento telefónico, da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, bem como da distribuição dos quartos e do recebimento das contas dos clientes. Nos turnos da noite, compete-lhe, especialmente, quando solicitado, despertar ou mandar despertar os clientes, verificar o funcionamento das luzes, ar condicionado, água e aquecimento; fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anomalia, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção. Pode ter de receber contas dos clientes e efectuar depósitos bancários. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de portaria e recepção poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

Porteiro de 2.º — É o trabalhador que colabora com o porteiro de 1.º na execução das funções definidas para este.

Trintanário (com mais de cinco anos e até cinco anos). — É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria, devendo vigiar a entrada e saída de pessoas e mercadorias. Pode ainda, quando devidamente habilitado, conduzir viaturas.

Encarregado de vigilantes. — É o trabalhador que coordena e exerce a vigilância, monta esquemas de segurança, dirige ou chefia os vigilantes e elabora relatórios sobre as anomalias verificadas.

Bagageiro (com mais de cinco anos e até cinco anos). — É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio das zonas públicas e do estabelecimento e do transporte de móveis e utensílios, podendo executar recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento. Poderá ainda ocupar-se do acolhimento dos hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e, excepcionalmente, da vigilância e *contrôle* da entrada e saída de pessoas e mercadorias.

Vigilante. — É o trabalhador que exerce a vigilância; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento. Nas pensões de uma e duas estrelas pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

Porteiro (restaurantes, cafés e similares). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

Porteiro de serviço. — É o trabalhador que se ocupa da vigilância e *contrôle* na entrada e saída de pessoas e mercadorias. Poderá ter de executar pequenos serviços dentro do estabelecimento, sem prejuízo do seu trabalho normal.

Ascensorista. — É o trabalhador que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes, podendo substituir accidentalmente o bagageiro e o mandarete.

Mandarete (com mais de 18 anos e com menos de 18 anos). — É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento sob orientação do chefe da portaria ou chefe da dependência a cujo serviço se acha adstrito. Pode ocupar-se da condução dos elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, assim como do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento.

Guarda de vestiário. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos dos hóspedes e clientes, podendo, cumulativamente, cuidar da vigilância, conservação e asseio das instalações sanitárias e outras destinadas à clientela.

5 — Andares

Governante geral de andares. — É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavadaria e da encarregada de limpeza; na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

Governante de andares. — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos andares que lhe estão confiados, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares; ocupa-se da ornamentação de jarras e supervisa o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou a sua substituição quando necessárias; mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição; pode receber e acompanhar os hóspedes e fornecer indicação ao pessoal acerca dos horários e preferência daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda objectos esquecidos pelos clientes; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento da roupa de clientes; envia diariamente relatório ao seu superior hierárquico. Na falta de governante de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

Empregado de andares/quartos. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar, de recebimento e entrega de roupas aos hóspedes e ainda da troca e tratamento de roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no funcionamento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service*, ou, fora deste caso, accidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

6 — Mesas

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência, mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza das salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições, recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia, providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir

posteriormente; prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Controlador de «room-service». — É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto a corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinária e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho desta função.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um empregado de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá accidentalmente substituir o escançao ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos

aposentos e outros locais do estabelecimento. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Marcador de jogos. — É o trabalhador encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

7 — Bar

Supervisor de bares. — É o trabalhador que coordena e supervisa o funcionamento de bares e boites sob orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes dos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensilagem, bem como pela respectiva conservação.

Chefe de bar. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.ª — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências; procede ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção.

«Barman» de 2.ª — É o trabalhador que colabora com o *barman* de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

8 — Balcão

Chefe de balcão. — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de *contrôle* aplicáveis;

atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários periódicos da secção. Pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências.

Empregado de gelados. — É o trabalhador que confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode eventualmente colaborar no serviço de refeições e bebidas.

Ajudante de balcão. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o empregado de balcão, podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não ascende a esta categoria.

9 — «Snak-bar» e «self-service»

Chefe de «snack-bar». — É o trabalhador que num *snack-bar* chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias, de gelados, de cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de «self-service». — É o trabalhador que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de «snack» de 1.ª — É o trabalhador que atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões; mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de *contrôle* e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.º — É o trabalhador que colabora com o empregado de snack de 1.º, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/mesa de «self-service». — É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

Ajundante de «snack». — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o empregado de snack, enquanto não ascende a esta categoria, podendo substituí-lo na sua ausência.

10 — Cozinha

Chefe de cozinha. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hóteis e estabelecimentos similares; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha. — É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

Cozinheiro de 1.º, 2.º e 3.º. — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Cozinheiro de 4.º. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com os profissionais de categoria superior na execução das suas funções, podendo substituir o cozinheiro de 3.º na sua ausência, enquanto não ascende a esta categoria.

Cortador de 1.º e 2.º. — É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

Assador/grelhador. — É o trabalhador que executa exclusiva ou predominantemente o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

11 — Pastelaria

Pasteleiro-chefe ou mestre. — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Pasteleiro de 1.º. — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.º. — É o trabalhador que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleteiro de 1.º no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 3.º (só restaurante e similares com fabrico). — É o trabalhador que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleteiros de 1.º e de 2.º nas suas funções, substituindo este (de 2.º) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. (Esta categoria só poderá existir nos restaurantes e similares com fabrico de pastelaria.)

12 — Economato

Chefe de compras/ecónomo. — É o trabalhador que procede a aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e

fornecer às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

13 — Cafetaria e copa

Chefe de cafetaria. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

Chefe de copa. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos). — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, da cozinha e do equipamento usado no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

Copeiro-ajudante e cafeteiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o copeiro (ou cafeteiro), podendo substituí-lo na sua ausência, enquanto não é promovido àquela categoria.

14 — Rouparia/lavadaria e limpeza

Governante de rouparia/lavadaria. — É o trabalhador que dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e lavadaria; dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários, e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério de arrumação; elabora o registo diário da roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks; verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Engomador/controlador. — É o trabalhador que se ocupa de trabalhos de engomadaria, controla e selecciona o recebimento e entrega das roupas de clientes e de serviço.

Costureira. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Engomador. — É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de engomadaria e dobragem das roupas, incluindo as dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Lavador. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem e limpeza manual ou mecânica, incluindo o processo de limpeza a seco, das roupas de serviço, dos hóspedes ou clientes, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Roupeiro. — É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Encarregado de limpeza. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos. — É o trabalhador que assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo accidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

15 — Termas

Encarregado termal. — É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

Encarregado de consultório (só termas). — É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

Empregado de inalações (só termas). — É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

Empregado da secção de fisioterapia (só termas). — É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

Banheiro termal. — É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como, por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

Buvete. — É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

Duchista. — É o trabalhador que executa operações de duche.

16 — Cantinas e refeitórios

Inspector de cantinas e refeitórios. — É o trabalhador que coordena e inspecciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo e qualquer refeitório ou cantina onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter esta categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

Prospector (só cantinas e refeitórios). — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elaborando os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes; elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão das unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento de linha.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

Subencarregado de refeitório. — É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos do refeitório, em que o número limite de trabalhadores no serviço seja de dez. Em refeitórios com um número superior de trabalhadores, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

Vendedor (só cantinas e refeitórios). — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento (empresa), solicita encomendas, promove e vende mercadorias e serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as transacções comerciais que efectuar.

Preparador de cozinha (só cantinas e refeitórios). — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

Empregado de distribuição (só cantinas e refeitórios). — É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionária ou da empresa contratante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios). — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas de refeições, empacotamento e disposição dos talheres, disposição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar os serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

17 — Abastecedor de aeronaves

Assistente de operações:

Supervisor (só abastecedor de aeronaves). — É o trabalhador que controla a higiene e limpeza das louças e demais material utilizado no serviço de refeições e elabora os inventários do material ao seu cuidado; requisita os artigos necessários e orienta, de um modo geral, todo o serviço da secção das várias cantinas.

Controlador de operações. — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, quer por telefone quer por telex ou rádio, e os transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz guias de remessa, enviando-as para a facturação depois de conferidas e controladas.

Coordenador de operações (só abastecedoras de aeronaves). — É o trabalhador que recebe os pedidos dos clientes, pelo telefone, telex ou rádio, transmite-os às secções, regista os pedidos em fichas próprias, coordena todo o movimento das entregas das encomendas, incluindo escalonamento do pessoal de tráfego necessário.

Chefe de sala (só abastecedoras de aeronaves). — É o trabalhador que nas cantinas abastecedoras de aeronaves orienta todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

Preparador-embalador. — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

Chefe de expedição (só abastecedoras de aeronaves). — É o trabalhador que procede à pesagem dos alimentos já confeccionados, registrando-os em seguida nas guias de remessa a enviar aos clientes, bem como à agrumação e expedição em tabuleiros da comida confeccionada.

Director artístico. — É o trabalhador que organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Director de golfe. — É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais de apoio. Aconselha a administração no que diz respeito a investimento e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

Secretário de golfe. — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

Encarregado de animação e desportos. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento; controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos. — É o trabalhador que lecciona, orienta e anima a actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Banheiro. — É o trabalhador que colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos, no caso de não haver bilheteira.

Nadador-salvador. — É o trabalhador responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora ainda com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes, desde que isso não afecte a sua tarefa essencial, que é a vigilância.

Tratador/conservador de piscinas. — É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Vigia de bordo. — É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

Bilheteiro. — É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

Moço de terra. — É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas, podendo ainda proceder à cobrança do aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

Praticante de banheiro/nadador-salvador. — É o trabalhador que auxilia e toma parte activa em todos os serviços designados para banheiro e nadador-salvador, desde que devidamente autorizado pela entidade competente.

Empregado de balneários. — É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

Operador de som e luzes («disk-jockey»). — É o trabalhador que opera os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

Tratador de cavalos. — É o trabalhador que cuida das cavalaricas e limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

Chefe de manutenção de golfe. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe, para o que deverá ter qualificação académica adequada.

Capataz de campo. — É o trabalhador que provê a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega (golfe). — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador-chefe de zona. — É o trabalhador que executa os trabalhos de operador e é responsável pelos trabalhos inerentes à zona que lhe for distribuída.

Chefe de «caddies». — É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies*, bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Tem a seu cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

Oficial de rega (golfe). — É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo, podendo o seu trabalho ser diurno ou nocturno, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas de golfe. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

«Caddie» (com mais de 18 anos; com menos de 18 anos). — É o trabalhador encarregado do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Peão. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos que lhe forem superiormente determinados, podendo ser encarregado do campo de treinos.

19 — Parques de campismo

Encarregado de parque de campismo. — É o trabalhador que dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo *contrôle* das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhe estão confiados.

Guarda de parque de campismo. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações e comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Guarda de acampamento turístico. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

20 — Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins. — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Florista. — É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e nas lojas de flores onde existam.

Jardineiro. — É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Guarda florestal. — É o trabalhador responsável pela guarda de florestas, matas e explorações agrícolas

ou agro-pecuárias, nos termos legalmente estabelecidos. Quando lhe seja distribuído meio de transporte para uso próprio, promove as diligências necessárias à sua manutenção.

Vigilante de crianças sem funções pedagógicas. — É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Engraxador. — É o trabalhador que, predominantemente, engraxa, limpa, tinge e procede a arranjos no calçado dos clientes ou hóspedes; é responsável pela conservação do material que lhe está confiado, bem como pela limpeza do seu sector.

Aprendiz de hotelaria, restaurante e similares (do 2.º ano com mais de 18 anos, do 1.º ano com mais de 18 anos e com menos de 18 anos). — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados ou da entidade patronal, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Estagiário de hotelaria, restaurante e similares (até um ano; do 1.º ano; do 2.º ano; até dois anos; com mais de dois anos). — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

Ajudante de todas as secções. — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exija especialização profissional, podendo, accidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

21 — Telefones

Encarregado de telefones. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o serviço de telefones.

Telefonista (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que opera com o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de operar com *telex* e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

22 — Administrativos

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

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos em actividades afins.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção e o substitui nos seus impedimentos. Pode, na dependência directa do chefe de secção, coordenar o trabalho desempenhado por profissionais da secção em que se insere.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de posição correntes.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento pró-

prio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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 do resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo 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. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras. — É o trabalhador que nota em estenografia relatórios, cartas e outros textos em um ou mais idiomas. Pode, por vezes, numa máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para reprodução de texto e executar outros trabalhos de escritório.

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

Escrutário (1.º, 2.º e 3.º):

1 — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou de parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Ajudante de guarda-livros. — É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

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

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

Operador. — É o trabalhador que efectua fora do escritório recibimentos, pagamentos e depósitos.

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

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

Dactilógrafo (1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são dadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

23 — Informática

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento, e ser designado, em conformidade, por:

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

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 informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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 organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico.

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

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados os cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradas ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações feitas em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode tra-

balhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

24 — Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico:

Director de serviços técnicos. — É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento, e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos. — É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e/ou encaminhamento dos elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias e sectores ligados à manutenção e/ou conservação.

Operário polivalente. — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Construção civil:

Encarregado geral (construção civil). — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de um conjunto de obras de construção civil em diversos locais.

Encarregado fiscal. — É o trabalhador que fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras. — É o trabalhador que, devidamente habilitado, superintende na execução de uma obra, sendo o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado (construção civil). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, subordinado a direc-

tivas superiores, serviços relacionados com o seu sector de actividade.

Carpinteiro de limpos (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos.

Estucador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente trabalha em estuques, podendo ter de fazer trabalhos de pedreiro.

Ladrilhador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pedreiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

Polidor de mármores (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos de limpeza, polimento e conservação de mármores e pedras polidas.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos em madeira, no banco de oficina ou em obra, sem, contudo, efectuar acabamentos.

C) Madeiras:

Entalhador. — É o trabalhador que predominantemente esculpe motivos em madeira em alto ou baixo relevo.

Estofador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que exclusivamente ou predominantemente procede à estofagem, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar ou estofados.

Marceneiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa com predominância tarefas inerentes à profissão, nomeadamente a execução, arranjo e conservação dos móveis.

Mecânico de madeiras (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

Polidor de móveis (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

D) Metalúrgicos:

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho dos chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa metalúrgico. — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que na dependência do encarregado ou outro superior orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Bate-chapas (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina na carroçaria e partes afins de viaturas.

Canalizador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Mecânico auto (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio e/ou ar condicionado (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração térmicos e/ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Pintor (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo a pintura electrostática, aplica tintas de acabamento, procedendo à preparação das superfícies a pintar.

Serralheiro civil (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que, pelos processos de electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Empregado de compras. — É o trabalhador que recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à manutenção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns com ferramentárias, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

Praticante (todas as especialidades). — É o trabalhador que, terminada a aprendizagem, se prepara técnico-profissionalmente para ingressar no primeiro grau da categoria respectiva.

Aprendiz (todas as especialidades). — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhadores especializados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitam ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

E) Fogueiros:

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador que superintende, coordena e executa o trabalho de fogueiro, assegurando o funcionamento da instalação de vapor. É responsável pela manutenção e conservação do equipamento de vapor.

Fogueiro (1.º, 2.º e 3.º). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador (1.º, 2.º e 3.º). — É o trabalhador, também designado ajudante (ou aprendiz) de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade destes, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

F) Rodoviários:

Chefe de movimento. — É o trabalhador que coordena o movimento de transportes, subordinando-o aos diversos interesses sectoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla os consumos.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

G) Garagens:

Encarregado geral de garagens. — É o trabalhador que nas garagens ou estações de serviço atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga facturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a entidade patronal.

Encarregado de pessoal de garagens. — É o trabalhador que fiscaliza e ajuda o restante pessoal de garagem.

Expedidor de garagens. — É o trabalhador que orienta, dirige e coordena o sector de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

Recepção de garagens. — É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo.

Lubrificador. — É o trabalhador incumbido de proceder à lavagem e lubrificação e mudanças de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos e reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Lavador garagista. — É o trabalhador que procede à lavagem de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por meio de máquinas, e bem assim à desmontagem e montagem de pneumáticos e reparações de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua secção.

Abastecedor de carburante. — É o trabalhador maior de 18 anos que faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, presta toda a assistência à clientela, nomeadamente verificação de óleo, água e pressão dos pneumáticos, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de toda a área por elas ocupada.

Guarda de garagem. — É o trabalhador maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas, podendo proceder também à venda de carburantes.

H) Electricistas:

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Electricista-chefe de equipa. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, competindo-lhe dirigir uma equipa de trabalho, podendo eventualmente substituir o encarregado electricista na ausência deste.

Electricista oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Electricista pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Electricista-ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Electricista aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Radiotécnico. — É o trabalhador electricista que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de produção, emissão e recepção de som e ou imagens.

I) Técnicos de desenho:

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir de um estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e *contrôle* no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Técnico industrial. — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo a sua especialidade ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência a técnicos de engenharia em trabalhos tais como projectos, cálculos, especificações, memórias descritivas e actividade técnico-comercial. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

Desenhador publicitário e de artes gráficas. — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça, maquetiza e executa, com a técnica e o pormenor necessários, o material gráfico ou publicitário destinado à imprensa, televisão, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands, montras, etc. Dá assistência aos trabalhos em execução.

Medidor orçamentista (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e de mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais, volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza e orçamenta. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que sejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador (com mais de seis anos, entre três e seis anos e com menos de três anos de prática). — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Praticante de desenhador (1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que, sob orientação, se prepara para o exercício das funções correspondentes às categorias superiores.

Operador heliográfico (1.º e 2.º anos). — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

I) Comércio (balcão):

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que no estabelecimento substitui o gerente na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

Caixeiro (1.º, 2.º e 3.º). — É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

Recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite-as para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimentos. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

Caixeiro-ajudante (de confeitoria, pastelaria ou leitaria). — É o trabalhador que, terminado o período de prática, colabora com o caixeiro enquanto não ascende de categoria, podendo substituir o caixeiro de 3.ª na sua ausência.

L) Comércio (armazém):

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento e podendo ter sob a sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

Conferente. — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações. Colabora na realização dos inventários.

Praticante de armazém. — É o trabalhador que com menos de 18 anos se prepara para ascender à categoria superior.

M) Barbeiros e cabeleireiros:

Cabeleireiro completo. — É o trabalhador que efectua penteados de arte, penteados históricos e aplicações de posticos.

Cabeleireiro de homens. — É o trabalhador que executa cortes de cabelo à navalha, penteados à escova, permanentes e coloração de cabelos.

Oficial cabeleireiro. — É o trabalhador que executa ondulação de marcel e penteados de noite.

Oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Meio-oficial barbeiro. — É o trabalhador que executa o corte normal de cabelo, corte de barba e lavagem de cabeça.

Ajudante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa lavagens de cabeça, isolamento e enrolamento do cabelo para permanentes, descolorações e colorações.

Praticante de cabeleireiro. — É o trabalhador que executa o corte de cabelo, *mise en plis*, caracóis a ferro e permanentes.

Calista. — É o trabalhador que extrai calos e calosidades dos pés e arranja as unhas.

Esteticista. — É o trabalhador que executa tratamentos de beleza.

Manicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento das mãos e ou das unhas.

Massagista de estética. — É o trabalhador que executa massagens de estética.

Massagista terapêutico de recuperação e sauna. — É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar tratamentos adequados, tornando inteira responsabilidade pelos mesmos. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna. Exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

Pedicura. — É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e ou das unhas.

Aprendiz (bar./cab.) — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que lhe permitem ingressar na carreira profissional da especialidade.

N) Gráficos:

Oficial impressor de litografia. — É o trabalhador que prepara e vigia o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um rolo revestido de borracha. Assegura todas as operações destinadas a garantir a boa qualidade do trabalho.

Estagiário de impressor de litografia. — É o trabalhador que, sob a orientação do oficial impressor de litografia, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

O) Químicos:

Chefia (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente; deve possuir conhecimentos profundos de actuação.

Especialista (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado (limpezas químicas e desinfecções). — É o trabalhador que executa funções totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexo, normalmente rotineiro e por vezes repetitivo.

P) Panificadores:

Amassador. — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

Forneiro. — É o trabalhador a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador-aspirante. — É o trabalhador que, sob a orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro-aspirante. — É o trabalhador que, sob a orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria). — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

Aprendiz de padaria. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para profissional das categorias acima referidas.

Q) Marítimos:

Motorista marítimo. — É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Mestre. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

Arrais. — É o trabalhador responsável pela condução e manutenção das embarcações e segurança dos seus utentes e pela distribuição das tarefas a bordo.

Marinheiro. — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalhos de conservação.

Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

R) Enfermagem:

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou o enfermeiro nas tarefas que estão cometidas a este profissional e já descritas.

II — Polivalência de funções

1 — Considera-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a uma ou mais categorias profissionais cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que estas últimas mantenham predominância.

2 — Nas pensões até cinco profissionais é admitida polivalência entre:

Portaria, recepção e escritório;
Cozinha e copa;
Andares e limpeza.

3 — Nos restaurantes, casas de pasto, cafés e similares de 3.^a classe e sem interesse para o turismo, até cinco profissionais, é admitida polivalência entre:

Cozinha e copa;
Balcão e mesas.

4 — Nos restantes estabelecimentos a polivalência poderá assumir as seguintes modalidades:

Cúmulo de funções;
Deslocação accidental.

5 — O exercício em círculo é caracterizado pela polivalência de trabalho na sua secção, exercendo, simultaneamente, tarefas inerentes à sua função específica e a outras com ela relacionadas ou equivalentes.

6 — Considera-se deslocação accidental aquela em que o período de ausência do trabalhador da sua secção não é superior a um dia e desde que motivada

por afluxo anormal de clientes ou serviços extraordinários, como banquetes, cocktails, substituição de um colega ausente, etc.

7 — Nos estabelecimentos referidos no n.º 4 a polivalência será aquela que resultar da definição de funções.

8 — Será dispensado da situação prevista no n.º 6 o trabalhador que justificadamente o solicite.

ANEXO II

Admissão, carreira profissional e condições específicas

I — Condições de admissão

A) Trabalhadores de hotelaria e outros:

1 — A idade mínima de admissão é de 14 anos completos; porém, no serviço de andares, nos bares e salões de dança só é permitida a admissão de trabalhadores com mais de 18 anos.

2 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de saúde, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais.

4 — Para o empregado de recepção e do controle exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente.

B) Trabalhadores de escritório:

5 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

6 — Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

C) Trabalhadores electricistas:

7 — Os trabalhadores electricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

D) Trabalhadores telefonistas:

8 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

E) Trabalhadores metalúrgicos:

9 — Os trabalhadores metalúrgicos com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial, podendo,

contudo, ser admitidos directamente nas categorias de praticante de 2.º ano ou oficial de 2.º

F) Trabalhadores em garagens:

10 — Só podem ser admitidos para a profissão de vendedores de carburantes os indivíduos com idade superior a 18 anos.

11 — Só podem ser admitidos para a profissão de guarda de garagens individuais com idade superior a 21 anos.

12 — O trabalhador deverá apresentar a caderneta à entidade patronal, tanto no acto de admissão como após se ter desligado do serviço, para efeito de registo das respectivas datas.

13 — O trabalhador não poderá entrar ao serviço das empresas sem estar munido da aludida caderneta, salvo quanto ao trabalhador que inicia a profissão, ao qual é concedido o prazo de dez dias para regularizar a sua situação perante o Sindicato.

G) Trabalhadores técnicos de desenho:

14 — Quando habilitados com o curso industrial ou equivalente, são admitidos na categoria de desenhador ou medidor.

15 — Os restantes técnicos de desenho submetem-se a dois anos como praticantes antes de serem classificados como desenhadores ou medidores.

II — Aprendizagem — Conceito e duração

A) Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares:

1 — O período normal de aprendizagem, seja qual for a idade do trabalhador no momento em que é contratado, terá a seguinte duração:

Categorias	Duração
Cozinheiro	Três anos (dois mais um).
Recepção	Dois anos.
Porteiro	Um ano.
Empregada de rouparia	Seis meses.

2 — Os aprendizes e mandaretes contratados com 14 ou mais anos de idade, completarão a sua aprendizagem aos 18 anos, desde que até esta idade sejam completados os períodos referidos no número anterior.

3 — Os trabalhadores contratados para categorias não previstas no n.º 1 desta cláusula não estão sujeitos à aprendizagem.

4 — Considera-se trabalho de aprendizagem unicamente o que for devidamente orientado e acompanhado por profissional ou profissionais em serviço na secção.

5 — Os aprendizes não podem ser transferidos de uma secção para outra, salvo se nisso acordarem.

6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que no momento em que são contratados se encontram já habilitados com o curso de formação profissional das escolas oficiais ou oficializadas.

7 — Nos estabelecimentos de serviço de bandeja, designadamente nos classificados de cafés, pastelarias, salões de chá, esplanadas, bares e *boîtes* não poderá haver aprendizes nem estagiários nas secções de mesa.

8 — O tempo de aprendizagem efectuado dentro da mesma secção, independentemente da empresa onde o trabalho tenha sido prestado, desde que superior a quarenta e cinco dias, conta sempre para efeitos do preenchimento do período estabelecido para a aprendizagem, devendo ser certificado nos termos do número seguinte.

9 — O período de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerado na contagem do tempo de aprendizagem.

10 — Concluído o período de aprendizagem com bom aproveitamento, reconhecido pela entidade patronal e pelo profissional que a orientou, a entidade patronal terá de atribuir ao trabalhador aprendiz a categoria de praticante.

11 — A falta de bom aproveitamento terá de ser devidamente fundamentada, podendo, nesse caso, o trabalhador aprendiz requerer às escolas hoteleiras ou aos organismos afins o competente exame profissional.

12 — Se o candidato ficar reprovado, continuará na situação de aprendiz por mais seis meses, no fim dos quais poderá requerer novo exame.

13 — No caso, ainda, de não ficar aprovado, a entidade patronal poderá transferi-lo para outra secção, iniciando-se então, nessa secção, a aprendizagem por períodos iguais aos referidos nesta cláusula.

III — Período de prática

A) Trabalhadores de hotelaria, restaurantes e similares:

1 — Completada a aprendizagem, o trabalhador terá de cumprir um período de prática conforme o quadro seguinte:

Categorias	Período de estágio
Cozinheiro	Três anos.
Pasteleiro	
Recepção	Dois anos.
Barman	
Controlador	
Porteiro	
Controlador-caixa	
Controlador de room-service	
Despenseiro	
Cavista	
Cafeteiro	
Empregado de balcão	
Caixeiro	
Empregado de snack	
Empregado de self-service	
Empregado de mesa	
Empregado de quartos	
Empregada de lavadaria	Um ano.
Empregada de rouparia	
	Seis meses.

2 — O trabalhador aprendiz admitido ao período de prática previsto no número anterior será designado de praticante.

3 — Findo o período de prática e na falta de bom aproveitamento, o praticante poderá requerer o respectivo exame profissional.

4 — Se o candidato ficar reprovado, manter-se-á na situação de praticante por mais seis meses, findos os quais poderá requerer novo exame.

5 — No caso, ainda, de não ficar aprovado, o trabalhador continuará a praticar por períodos sucessivos de seis meses até conseguir a aprovação.

6 — O período de prática finda com a aprovação do trabalhador.

7 — Completado o período de prática com aproveitamento, o trabalhador será promovido à categoria imediatamente superior, dentro da mesma secção.

8 — A promoção referida no número anterior será comunicada ao Sindicato para efeito de averbamento na carteira profissional.

9 — O período de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador não será considerado na contagem do tempo de prática.

B) Trabalhadores administrativos e de informática:

1 — O ingresso nas profissões de escrivário, operador mecanográfico, operador de registo de dados,

operador de máquinas de contabilidade e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto da admissão.

3 — O estágio para operador mecanográfico, operador de registo de dados, operador de máquinas de contabilidade e operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens até aos 17 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado, nos termos do número seguinte.

4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

5 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

6 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

7 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino oficial ou particular.

8 — O período máximo de tirocínio dos praticantes é de dois anos.

9 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

D) Trabalhadores fogueiros:

Os chegadores, aprendizes ou ajudantes, terão de fazer exame para ascender à classe de fogueiro ao fim de três anos de prática.

E) Trabalhadores da construção civil e madeiras:

1 — O período de tirocínio será de dois anos.

2 — Findo este período, os praticantes ascenderão ao 1.º escalão da categoria respectiva.

F) Trabalhadores do comércio:

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos, mas finda logo que o trabalhador atinja 18 anos de idade.

2 — Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

G) Trabalhadores barbeiros e cabeleireiros:

1 — O ingresso nas profissões de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

2 — Nos estabelecimentos abrangidos por esta convenção só é admissível a existência de aprendizes nas profissões enunciadas atrás e que obedeçam às condições estabelecidas nas densidades.

3 — O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a quatro anos.

4 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos que satisfaçam os requisitos do regulamento da carteira profissional.

IV — Acesso

A) Trabalhadores de hotelaria e outros:

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com exceção das categorias de director e subdirector de hotel, director de pensão, director de restaurantes, chefe de pessoal, encarregado, inspector de cantinas e refeitórios, director de produção, supervisor de bares, chefe de recepção, chefe de *contrôle*, chefe de portaria, governante geral de andares, governante de andares, chefe de mesa, chefe de *barman*, chefe de balcão, chefe de *snack*, chefe de *self-service*, chefe de cozinha, chefe de pasteleiro, chefe de compras, chefe de cafetaria, chefe de copa, governante de rouparia, governante de lavadarias, encarregado e subencarregado de refeitório e de cozinheiro responsável nas cantinas de concessão.

2 — A exceção referida no n.º 1 não se aplica nos casos em que haja trabalhadores que reúnam as condições julgadas necessárias ao cabal desempenho das funções da vaga a preencher.

3 — Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

4 — Para as categorias a seguir designadas os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

a) Para as categorias de porteiro, empregado de mesa de 2.ª, empregado de *snack*, empregado de balcão, despenseiro, empregada de andares, copeiro e governante de rouparia ou lavadaria é exigida idade igual ou superior a 18 anos, a habilitação mínima da

- 4.^a classe e ainda a aprovação em exame de aptidão profissional, precedido de um período de aprendizagem ou de prática com duração não inferior a doze meses;
- b) Para a categoria de governante de andares é exigida idade igual ou superior a 18 anos, a habilitação mínima da 6.^a classe e a aprovação em exame de aptidão profissional;
- c) Para encarregado(a) de refeitório é exigida idade igual ou superior a 21 anos, a habilitação mínima da 6.^a classe e a aprovação em exame de aptidão profissional;
- d) Para as categorias de recepcionista e controlador é exigida idade igual ou superior a 18 anos, a habilitação mínima do 2.^o ciclo dos liceus ou equivalente e a aprovação em exame de aptidão profissional, precedido de um período de aprendizagem ou de prática com a duração de vinte e quatro meses;
- e) Para a categoria de *barman* é exigida idade igual ou superior a 18 anos, as habilitações mínimas exigidas nos termos desse contrário e a aprovação em exame profissional, precedido de um período de aprendizagem ou de prática com a duração de vinte e quatro meses;
- f) Para as categorias de cozinheiro de 3.^a e pasteleiro de 3.^a é exigida idade igual ou superior a 18 anos, a habilitação mínima da 4.^a classe e a aprovação em exame profissional, precedido de um período de aprendizagem ou de prática com a duração de vinte e quatro meses.

B) Telefonistas:

Os telefonistas de 2.^a ascendem automaticamente à categoria imediata logo que completem dois anos naquela categoria.

C) Administrativos:

1 — Logo que completem o período de estágio ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

2 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de

continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — Os escriturários de 3.^a e 2.^a ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

D) Metalúrgicos e metalomecânicos:

Os profissionais do 2.^o escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

E) Electricistas:

Os profissionais classificados como electricista-ajudante e electricista pré-oficial após dois anos de permanência na mesma categoria serão promovidos a electricista pré-oficial e electricista oficial, respectivamente.

F) Trabalhadores do comércio:

1 — Após dois anos de permanência na categoria de caixeiro-ajudante ascende a caixeiro de 3.^a

2 — Os caixeiros de 3.^a e de 2.^a após três anos de permanência no respectivo escalão ascendem automaticamente ao escalão superior.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos caixeiros-ajudantes (confeitarias, padarias, leitorias e casas de chá).

G) Trabalhadores da construção civil e madeiras:

Os profissionais do 2.^o escalão que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão ascendem automaticamente ao escalão superior.

H) Barbeiros e cabeleireiros:

O acesso às categorias de barbeiro e cabeleireiro apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e a aprovação no exame respetivo.

ANEXO III

Quadros de densidades

1:

Estabelecimentos	Condição obrigatória	Condicionante
Hotéis de cinco e quatro estrelas		
Hotéis de três e duas estrelas (c/ mais de sessenta quartos.)	Separação de todas as secções.	Existência de categorias inferiores desde que haja, pelo menos, um profissional em cada um dos graus superiores da mesma secção, sem prejuízo do quadro de densidades geral.
Albergarias		

2 — Nos hotéis de três e duas estrelas (com mais de sessenta quartos) não é obrigatória a existência de director de restaurante.

Aprendizes e praticantes

Até dois profissionais: um aprendiz ou praticante. Por cada grupo de três profissionais: um aprendiz ou praticante.

Cozinha

Categorias profissionais	Número de trabalhadores																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subchefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 1. ^a	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Cozinheiro de 2. ^a	-	-	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6	6
Cozinheiro de 3. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	6	7	7	8	9	9	9	10	10	10	10

Nos restaurantes e similares até um máximo de dez cozinheiros, poderá existir a categoria de cozinheiro de 4.^a. Nestes casos, porém, só poderá haver um cozinheiro de 4.^a por cada dois cozinheiros de 3.^a.

Mesa

Categorias profissionais	Número de trabalhadores																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Subchefe ou escanção	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Empregado de 1. ^a	-	-	-	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	6	6	6	6
Empregado de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	9	10	10	11	11	12	12	13	14

Estas densidades não se aplicam aos estabelecimentos de bandeja.

Balcão

1 — Dez ou mais empregados de balcão: um empregado de mesa de 1.^a ou chefe de balcão.

2 — Um ajudante por cada dois empregados de balcão.

Bar

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Barman de 1. ^a	-	-	-	1	1	1	2	2	3	3
Barman de 2. ^a	1	2	3	3	4	4	4	5	5	6

1 — Quando existirem mais de dez barman, seguir-se-á a mesma proporção; no entanto, a categoria de chefe de bar será substituída pela de subchefe de bar.

2 — É obrigatória a existência de um supervisor de bares nas unidades ou complexos hoteleiros onde existam três ou mais bares ou dois bares e uma boite.

Recepção

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Recepção de 1. ^a	-	-	1	1	1	2	2	3	3	3
Recepção de 2. ^a	1	2	2	3	4	4	5	5	6	6

Quando existam mais de dez recepcionistas, seguir-se-á a mesma proporção; no entanto, a categoria de chefe de recepção será substituída pela de subchefe de recepção.

Portaria

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Porteiro de 1. ^a	-	-	1	1	1	1	2	2	3	3
Porteiro de 2. ^a	1	2	2	3	4	4	4	5	5	6

Quando existam mais de dez porteiros, seguir-se-á a mesma proporção; no entanto, a categoria de chefe de portaria será substituída pela de subchefe de portaria.

«Contrôle»

1 — Para cada cinco ou mais controladores, um será, obrigatoriamente, chefe de secção do contrôle.

2 — Os controladores-caixa não são considerados para este efeito.

Andares

Doze ou mais empregados de quartos: um governante.

Por cada grupo de quinze empregados de quartos: um governante.

Cinco ou mais governantes de andares: um governante geral de andares.

Economato

Os trabalhadores da secção de economato deverão ser dirigidos por profissional de categoria não inferior a despenseiro.

Cafetaria e copa

1:

a) Cafetaria:

Cinco ou mais cafeteiros: um chefe de cafeteria.

b) Copas:

Mais de sete copeiros: um chefe de copa.

2 — Um ajudante por cada dois copeiros (cafeteiros).

Rouparia

Menos de doze profissionais: um roupeiro (a).

Doze ou mais profissionais: 1 governante de rouparia.

Administrativos

1 — Quadro de densidades mínimas de escriturários:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	-	1	1	2	2	3	3	3	4	5

2 — Na classificação dos escriturários serão observadas as seguintes proporções mínimas estabelecidas no quadro n.º 1, podendo, no entanto, o número de trabalhadores das categorias profissionais superiores exceder os mínimos fixados, desde que salvaguardada a relação mínima.

3 — O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25% dos escriturários ou a um no caso de o número desses ser inferior a quatro.

4 — Por cada seis profissionais de escritório um será obrigatoriamente classificado como chefe de secção.

5 — Por cada quinze profissionais de escritório um será obrigatoriamente classificado como chefe de departamento, de divisão ou de serviços.

6 — Quando existam mais de vinte e cinco profissionais de escritório, é obrigatória a existência de um director de serviços.

Metalúrgicos

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Segundos	1	1	2	3	3	4	5	5	6	7

2 — Havendo mais de dez profissionais metalúrgicos, seguir-se-ão as mesmas proporções.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — As proporções mínimas fixadas do n.º 1 podem ser alteradas, desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Nos estabelecimentos onde haja onze ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será classificado obrigatoriamente como chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos onde haja vinte ou mais trabalhadores metalúrgicos, um será classificado obrigatoriamente encarregado.

7 — O número total de aprendizes e praticantes não poderá ser superior a 50% do total de oficiais metalúrgicos.

Fogueiros

1 — Sempre que haja no quadro de um estabelecimento três ou mais profissionais fogueiros, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

2 — Nas instalações de vapor que funcionem nos termos do despacho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de Dezembro, as retribuições dos fogueiros são acrescidas de 20%.

Electricistas

1 — Quadro de proporções mínimas relativamente aos trabalhadores da mesma profissão e por cada estabelecimento:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial	1	1	1	2	3	3	3	4	5	6
Pré-oficial	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Ajudante	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2

2 — Havendo mais de dez profissionais, observar-se-ão as mesmas proporções mínimas.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções mínimas estabelecidas no n.º 1.

4 — Nos estabelecimentos com mais de cinco oficiais electricistas, pelo menos um terá de ser classificado como chefe de equipa.

5 — Nos estabelecimentos com mais de cinco oficiais electricistas, por cada cinco terá de haver um chefe de equipa.

6 — Nos estabelecimentos com vinte ou mais trabalhadores electricistas, um será obrigatoriamente classificado como encarregado.

7 — O número de aprendizes e ajudantes não poderá exceder 50% do número de oficiais electricistas.

Comércio

1 — Balcão:

a) Quadro de proporções mínimas dos caixeiros:

Escalões	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2
Segundos	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros	1	2	1	2	2	3	3	3	4	5

- b) Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro da alínea a);
- c) Nos estabelecimentos com cinco ou mais caixeiros, um será obrigatoriamente classificado como caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;
- d) O número de praticantes será no máximo de 25 % do número de caixeiros;
- e) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

2 — Armazéns:

- a) Quando existam até dez trabalhadores de armazém, um será classificado como fiel de armazém;
- b) Quando existam de dez a quinze trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e um fiel de armazém;
- c) Quando existam mais de quinze trabalhadores de armazém, haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

Construção civil

O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

Madeiras

1 — O número de oficiais de 1.^a não poderá ser inferior a 50 % do número de oficiais de 2.^a

2 — Nas empresas onde exista somente um oficial, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a

ANEXO IV

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo A:

Hotéis de cinco estrelas;
Restaurantes e similares de luxo;
Clubes de 1.^a;
Casinos;

Complexos turísticos;
Aldeamentos de luxo;
Apartamentos de luxo;
Discotecas de luxo;
Campo de golfe (salvo se constituírem complementos de unidades hoteleiras de categoria inferior, caso em que adquirirão a categoria correspondente).

Grupo B:

Hotéis de quatro estrelas;
Estalagens de cinco estrelas;
Hotéis-apartamentos de quatro estrelas;
Aldeamentos de 1.^a;
Apartamentos de 1.^a;
Albergarias;
Restaurantes e similares de 1.^a;
Abastecimentos de aeronaves (*catering*);
Fábricas de refeições.

Grupo C:

Hotéis de três estrelas;
Motéis de três estrelas;
Hotéis-apartamentos de três estrelas;
Estalagens de quatro estrelas;
Pensões de quatro estrelas;
Pousadas;
Restaurantes e similares de 2.^a;
Clubes de 2.^a;
Aldeamentos de 2.^a;
Apartamentos de 2.^a

Grupo D:

Hotéis de duas estrelas;
Hotéis-apartamentos de duas estrelas;
Pensões de três estrelas;
Motéis de duas estrelas;
Parques de campismo.

Grupo E:

Hotéis de uma estrela;
Pensões de duas estrelas, uma estrela e SIT (sem interesse para o turismo);
Restaurantes, cafés e similares de 3.^a e SIT (sem interesse para o turismo), casas de pasto e vinho;
Cantinas;
Fábricas de refeições geladas.

2 — As pequenissimas empresas, para efeitos de determinação de salários, não se consideram integradas em nenhum destes grupos.

3 — São havidas como pequenissimas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria dos especificados no grupo E, não empreguem mais de seis trabalhadores.

4 — Considera-se fábrica de alimentação congelada a empresa de fabrico de refeições em que pelo menos 60 % da sua produção seja de alimentos congelados e desde que nenhum destes constitua refeição completa.

ANEXO V

Tabelas salariais

I — Níveis de remuneração

Níveis	Categorias profissionais	Níveis	Categorias profissionais
I	Director de hotel (geral).	V	Encarregado de restaurante e similares. Subchefe de secção (esc.). Escriturário principal.
II	Subdirector de hotel. Director de serviços. Director de produção. Director de alojamento. Director comercial. Director de serviços técnicos. Director artístico. Director de golfe. Director de restaurante. Assistente de direcção. Analista de informática. Chefe de cozinha.	VI	Recepção de 1. ^a Porteiro de 1. ^a <i>Barman</i> de 1. ^a Primeiro-escriturário. Secretário de direcção. Caixa. Correspondente em línguas estrangeiras. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Pasteleiro de 1. ^a Subencarregado de refeitório. Cóordenador de operações (AA). Encarregado termal. Monitor de animação e desporto. Operador mecanográfico. Desenhador com mais de seis anos. Cabeleireiro de homens. Cabeleireiro completo. Oficial impressor de litografia. Especialista (qui.). Encarregado de telefones. Capataz de campo. Capataz de rega. Medidor orçamentista com mais de seis anos. Chefe de equipa (met.). Chefe de equipa (elec.). Enfermeiro. Operador de computador. Encarregado de pessoal de garagens. Fogueiro de 1. ^a
III	Chefe de pessoal Chefe de recepção. Contabilista. Supervisor de bares. Chefe de mestre pasteleiro. Subchefe de cozinha. Inspector de cantinas e refeitórios. Prospector de cantinas e refeitórios. Assistente de operações (aeronaves). Chefe de departamento/divisão/serviços. Secretário de golfe. Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos. Encarregado geral (CC). Programador de informática.	VII	Empregado de mesa de 1. ^a Chefe de balcão. Empregado de <i>snack</i> . Controlador de <i>room-service</i> . Chefe de <i>self-service</i> . Governante de andares. Governanta de rouparia e lavandaria. Cozinheiro de 2. ^a Pasteleiro de 2. ^a Chefe de cafetaria. Recepção de 2. ^a Porteiro de 2. ^a <i>Barman</i> de 2. ^a Arrais. Motorista marítimo. Encarregado de parque de campismo. Segundo-escriturário. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Telefonista de 1. ^a Cobrador. Recepção e expedidor de garagem. Ajudante de guarda-livros. Motorista. Desenhador (entre três e seis anos). Caixeiro de 1. ^a Oficial de cabeleireiro. Chefe de sala (AA). Estagiário de impressor de litografia. Amassador. Forneiro. Especializado (qui.). Medidor orçamentista (de três a seis anos). Oficial electricista. Canalizador de 1. ^a Fogueiro de 2. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Mecânico de frio ou de ar condicionado de 1. ^a Primeiro-pintor (met.). Primeiro-pintor (CC). Estofador de 1. ^a Marceneiro de 1. ^a
IV	Director de pensão. Chefe de portaria. Chefe de <i>barman</i> . Chefe de mesa. Chefe de <i>snack</i> . Chefe de secção de <i>contrôle</i> . Chefe de compras (economato). Cozinheiro de 1. ^a Subchefe de recepção. Chefe de secção (esc.). Guarda-livros. Tesoureiro. Encarregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) Supervisor (AA). Controlador de operações (AA). Desenhador projectista. Assistente operacional. Medidor orçamentista coordenador. Encarregado de animação e desporto. Caixeiro encarregado/caixeiro chefe de secção. Encarregado de armazém. Chefia (qui.). Encarregado (met.). Encarregado (elec.) Encarregado (fog.). Encarregado geral de garagens. Encarregado (CC). Chefe de movimento (transp.). Desenhador coordenador. Desenhador de publicidade e artes gráficas. Encarregado fiscal (CC). Encarregado de obras (CC). Programador mecanográfico.		
V	Governanta geral de andares. Escanção. Subchefe de mesa.		

Níveis	Categorias profissionais
VII	Oficial polidor de móveis de 1. ^a . Carpinteiro de limpos de 1. ^a . Estudador de 1. ^a . Oficial polidor de mármores de 1. ^a . Primeiro-pedreiro. Bate-chapas de 1. ^a . Oficial ladrilhador de 1. ^a . Mecânico de 1. ^a (mad.). Vendedor (cantinas e refeitórios). Empregado de consultório (termas). Mestre (marítimo). Empregado de inalações (termas). Entalhador. Empregado de secção de fisioterapia. Soldador de 1. ^a . Auxiliar de enfermagem. Radiotécnico. Operador de <i>telex</i> . Operador de registo de dados. Estagiário de operador de computador. Controlador. Fiel de armazém. Primeiro-oficial cortador. Apontador.
VIII	Empregado de <i>snack</i> de 2. ^a . Empregado de mesa de 2. ^a . Despenseiro. Cavista. Chefe de copa. Trintanário com mais de cinco anos. Cafeteiro. Cozinheiro de 3. ^a . Assador-grelhador. Pasteleiro de 3. ^a . Empregado de andares (quartos). Controlador de caixa. Empregado de balcão. Bagageiro (com mais de cinco anos). Terceiro-escriturário. Telefonista de 2. ^a . Estudador de 2. ^a . Ladrilhador de 2. ^a . Marceneiro de 2. ^a . Mecânico de 2. ^a (mad.). Polidor de mármores de 2. ^a . Polidor de móveis de 2. ^a . Marinheiro. Soldador de 2. ^a . Empregado de compras (met.). Encarregado de jardim. Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. Maquinista de força motriz. Operador de máquinas auxiliares. Estagiário operador de máquinas de contabilidade. Estagiário operador de registo de dados. Estagiário operador mecanográfico. Conferente (com.). Florista. Operário polivalente. Banheiro-nadador-salvador. Segundo-pintor (CC). Segundo-pedreiro (CC). Caixa de balcão (com.). Desenhador (com menos de três anos). Caixeteiro de 2. ^a . Arquivista técnico. Oficial barbeiro. Calista. Tratador/conservador de piscinas. Operador chefe de zona. Chefe de <i>caddies</i> . Semiespecializado (qui). Aspirante amassador. Aspirante forneiro. Manipulador (ajudante de padaria). Medidor orçamentista (até três anos). Preparador/embalador (AA).
X	Massagista terapêutico de recuperação e sauna. Fogueiro de 3. ^a . 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 metalúrgico. Bate-chapas de 2. ^a . Carpinteiro de limpos de 2. ^a . Carpinteiro de toscos. Estudador de 2. ^a . Segundo-oficial cortador.

Níveis	Categorias profissionais
IX	Cozinheiro de 4. ^a . Empregado de mesa/balcão de <i>self-service</i> comercial. Preparador de cozinha (cantinas e refeitórios). Empregado de distribuição (cantinas e refeitórios). Empregado de gelados. Jardineiro. Operador de som e luz (<i>disk-jockey</i>). Guarda de parque de campismo. Encarregado de vigilantes. Tratador de cavalos. Vigia de bordo. Bilheteiro. Encarregado de limpeza. Meio-oficial de barbeiro. Praticante de cabeleireiro. Ajudante de cabeleireiro. Electricista. Caixeteiro 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. Massagista de estética. Lubrificador. Ajudante de electricista. Duchista (termas). Buvete (termas). Banheiro de termas. Engomador/controlador. Guarda florestal. Ajudante de motorista. Chefe de expedição (AA). Lavador garagista.
X	Empregado de refeitório. Roupeiro. Lavador. Engomador. Porteiro de serviço. Porteiro (restaurantes, cafés e similares). Vigilante. Copeiro. Trintanário (até cinco anos). Praticante de cozinha (com mais de dois anos). Praticante de pasteleteiro (com mais de dois anos). Praticante de recepção (com mais de um ano). Praticante de porteiro (com mais de um ano). Praticante de <i>barman</i> (com mais de um ano). Praticante de controlador (com mais de um ano). Ajudante de balcão. Ajudante de <i>snack</i> . Bagageiro (até cinco anos). Estagiário escriturário do 2. ^o ano. <i>Caddies</i> com mais de 18 anos. Vigilantes de crianças (sem funções pedagógicas). Empregado de refeitório (cantinas e refeitórios). Empregado de limpeza. Empregado de balneários. Abastecedor de carburantes. Praticante de desenho do 1. ^o ano. Operador heliográfico do 1. ^o ano.

Níveis	Categorias profissionais	Níveis	Categorias profissionais
X	Caixeiro-ajudante. Pedicura. Engraxador. Peões. Dactilógrafo do 2.º ano. Chegador do 3.º ano. Ascensorista.	XI	Praticante metalúrgico. Estagiário escrivário do 1.º ano.
XI	Guarda de lavabos. Guarda de vestuário. Manicura. Ajudante de copeiro. Mandarete com mais de 18 anos. Ajudante de todas as secções. Moço de terra. Dactilógrafo do 1.º ano. Guarda de garagem. Praticante de pasteleiro (até dois anos). Praticante de recepção do 1.º ano. Praticante de cozinha (até dois anos). Praticante de portaria do 1.º ano. Praticante de controlador do 1.º ano. Praticante de hotelaria, restaurantes e similares (até um ano). Praticante de <i>barman</i> do 1.º ano. Chegador do 2.º ano. Caixeiro praticante.	XII	Aprendiz de cozinha com mais de 18 anos (mais de dois anos). Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com mais de 18 anos (mais de um ano). Praticante de banheiro-nadador-salvador. Chegador do 1.º ano.
XIV		XIII	Aprendiz de cozinha com menos de 18 anos (mais de dois anos). Aprendiz de hotelaria, restaurante e similares com mais de 18 anos (1.º ano). Aprendiz de cozinha com mais de 18 anos (1.º e 2.º anos). Caixeiro aprendiz com mais de 18 anos.
		XIV	Aprendiz de cozinha com menos de 18 anos (1.º e 2.º anos). Aprendiz de hotelaria, restaurantes e similares com menos de 18 anos. Mandarete com menos de 18 anos. Caixeiro aprendiz com menos de 18 anos. Aprendizes de outras profissões.

II — Tabelas salariais

Níveis	A	B	C	D	E
I	24 000\$00	21 000\$00	18 500\$00	16 750\$00	15 000\$00
II	18 000\$00	17 000\$00	16 000\$00	15 500\$00	13 700\$00
III	14 500\$00	14 100\$00	13 750\$00	13 200\$00	11 700\$00
IV	13 100\$00	12 500\$00	12 300\$00	12 000\$00	10 200\$00
V	12 250\$00	11 800\$00	11 500\$00	11 300\$00	9 900\$00
VI	12 000\$00	11 600\$00	11 300\$00	11 100\$00	9 700\$00
VII	11 000\$00	10 800\$00	10 500\$00	10 000\$00	8 800\$00
VIII	9 800\$00	9 600\$00	9 300\$00	8 850\$00	8 000\$00
IX	9 000\$00	8 800\$00	8 600\$00	8 250\$00	7 500\$00
X	8 250\$00	8 000\$00	7 800\$00	7 600\$00	6 900\$00
XI	7 600\$00	7 400\$00	7 100\$00	6 800\$00	6 600\$00
XII	7 000\$00	6 750\$00	6 550\$00	6 250\$00	6 000\$00
XIII	6 100\$00	5 900\$00	5 700\$00	5 400\$00	5 200\$00
XIV	5 000\$00	4 800\$00	4 700\$00	4 500\$00	4 250\$00

Notas à tabela salarial

Para os profissionais de escritório aplicam-se as seguintes tabelas:

Para os profissionais em serviço em empresas do grupo A, tabela do grupo A;

Para os profissionais em serviço em empresas do grupo B, tabela do grupo B;

Para os profissionais em serviço em empresas dos grupos C, D e E, tabela salarial do grupo C.

Pequeníssimas empresas

Níveis	Salários
VII	8 500\$00
VIII	7 550\$00
IX	7 100\$00
X	6 750\$00
XI	6 200\$00
XII	5 800\$00
XIII	5 000\$00
XIV	4 100\$00

Pela Associação dos Hotéis do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Pensões do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:
Domingos Augusto Videira.

Pela Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte:
Manuel Soares da Silva.

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:
Arlindo de Sousa.

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro:

(Assinatura ilegível.)

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindhat — Sindicato Democrático de Hotelaria, Alimentação e Turismo:

Nelson Moreira S. Guedes.

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato dos Fogueiros Motoristas de Mar e Terra e Afins:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. n.º 50 do livro n.º 2, com o n.º 12, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas Mafrarte — Artesanato e Cerâmica de Mafra, L.º; Olaria Sobreirense de Aníbal Manuel; Manuel Emídio Sobreireiro, L.º (Grandella); Armando Caetano, L.º; Joaquim Caetano, L.º; José Silos Franco; Leonor das Neves Conceição; Eduardo Alves; E. A. Sampaio — Olaria dos Olivais, L.º, e Cerâmica de Sintra, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

O presente acordo entra em vigor em 1 de Novembro de 1979 e será válido pelo período de um ano.

As diferenças resultantes dos retroactivos serão pagas até ao dia 31 de Janeiro de 1980.

Em relação às matérias não negociadas no presente acordo, mantém-se em vigor o constante da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978.

ANEXO II

Remunerações mínimas

B — Tabela salarial

Grupo 1	12 000\$00
Grupo 2-A	11 500\$00
Grupo 2-B	11 100\$00
Grupo 3	10 900\$00
Grupo 4	10 500\$00

Grupo 5	10 000\$00
Grupo 6	9 250\$00
Grupo 7	8 750\$00
Grupo 8	7 800\$00
Grupo 9	7 150\$00
Grupo 10	6 700\$00
Grupo 11	6 000\$00
Grupo 12	5 300\$00
Grupo 13	4 700\$00

Lisboa, 27 de Novembro de 1979.

Pela Mafrarte — Artesanato e Cerâmica de Mafra, L.º:
César d'Araújo.

Pela Olaria Sobreirense de Aníbal Manuel:
César d'Araújo.

Por Manuel Emídio Sobreireiro, L.º (Grandella):
César d'Araújo.

Por Armando Caetano, L.º:
César d'Araújo

Por Joaquim Caetano, L.º:
César d'Araújo.

Por José Silos Franco:
César d'Araújo.

Por Leonor das Neves Conceição:
César d'Araújo.

Por Eduardo Alves:
César d'Araújo.

Por E. A. Sampaio — Olaria dos Olivais, L.º:
(Assinatura ilegível.)

Pela Cerâmica de Sintra:
César d'Araújo.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 50 do livro n.º 2, com o n.º 13/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares
e o Sind. dos Trabalhadores**
das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul — Alteração salarial e outras

**Revisão do contrato colectivo de trabalho
para as indústrias de pastelaria,
confeitoria e conservação de fruta — 1979**

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que constituem as divisões industriais de confeitoria e conservação de fruta e as fábricas de pastelaria não integradas em estabelecimentos hoteleiros ou similares, sediados nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, todos os trabalhadores das referidas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul.

Cláusula 2.^a

Vigência e alteração

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo de doze meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1979 durante doze meses, findos os quais se aplicará a nova tabela a estabelecer convencionalmente.

Cláusula 5.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais enumeradas e definidas seguidamente:

Sector de fabrico

Mestre ou técnico. — Profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

Oficial de 1.^a — Profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozeda e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 2.^a — Profissional que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o ofi-

cial de 1.^a no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Oficial de 3.^a — Profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.^a e 2.^a nas suas funções, substituindo este nas suas faltas e impedimentos.

Auxiliar de fabrico. — Trabalhador que tem a seu cargo a movimentação de produtos e matérias-primas e/ou operações auxiliares de fabrico.

Aspirante. — Trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais e do auxiliar de fabrico.

Serviços complementares de fabrico

Encarregado/a. — Profissional que dirige, coordena e executa tarefas de embalagem de produtos fabricados ou outros serviços complementares.

Operário/a de 1.^a — Profissional que executa tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, pesagem de matérias-primas em fase anterior ao fabrico, operações de embalagem e afins e outros serviços complementares pós-fabrico, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho. Substitui o encarregado/a nas suas faltas e impedimentos.

Operário/a de 2.^a — Profissional que coadjuva o operário/a de 1.^a, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, dentro da mesma linha de funções. Compete-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

Auxiliar dos serviços complementares. — Trabalhador que executa tarefas auxiliares no âmbito exclusivo dos serviços complementares de fabrico, definidas para o operário/a de 1.^a, sendo vedado às mulheres o transporte de pesos superiores a 20 kg.

Aprendiz/a. — Trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito de funções dos operários/as.

2 — Não é permitida a criação de categorias profissionais diferentes das enumeradas no número anterior.

3 — No prazo de noventa dias a contar da data da entrada em vigor da presente revisão contratual, as entidades patronais procederão às reclassificações a que houver lugar por esse motivo, sem prejuízo dos direitos adquiridos, com audiência prévia do Sindicato que, sempre que o entenda, proporá as alterações julgadas convenientes.

4 — Para efeitos do número anterior, a entidade patronal ouvirá também os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, se os houver.

Cláusula 8.^a

Trabalhadores eventuais

1 — Só é permitida a celebração de contratos a prazo, quer para situações de trabalho eventual, quer para situações de trabalho sazonal, nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) Qualquer fracção de tempo inferior a nove horas será sempre contada como um dia de trabalho, salvo o disposto na cláusula 36.^a;
- c) As horas extraordinárias e nocturnas relativas ao trabalho eventual regem-se pelas normas constantes deste contrato colectivo de trabalho;
- d) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas à cessação do contrato de trabalho;
- e) O salário mínimo dos trabalhadores eventuais será o correspondente ao da categoria de auxiliar (do sector de fabrico ou dos serviços complementares, conforme os casos), salvo se as funções desempenhadas se enquadarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado;
- f) No momento da cessação do contrato são devidos aos trabalhadores duodécimos correspondentes a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal;
- g) Para efeitos das regalias constantes da alínea anterior, qualquer fracção de tempo contará sempre como um mês de trabalho.

3 — O pessoal eventual tem direito a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e seguir a este.

Cláusula 10.^a

Quadro e acesso obrigatório

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como aspirantes ou como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na profissão, consoante desempenhem funções, respectivamente, no sector de fabrico ou nos serviços complementares e desde que não lhes caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer mais de dois anos nas categorias de auxiliar (de fabrico ou dos serviços complementares), aspirante ou aprendiz, devendo obrigatoriamente aceder às categorias superiores decorrido esse prazo.

3 — O oficial de 3.^a ou operário/a de 2.^a podem ao fim de três anos requerer exame de competência, respectivamente, a oficial de 2.^a e/ou a operário/a de 1.^a, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.^a ou operário/a de 2.^a serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.^a e/ou operário/a de 1.^a logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 2.^a e o operário/a de 1.^a com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente, a oficial de 1.^a e a encarregado/a, ocupando as novas categorias na empresa desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.^a com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ou técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo I «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos não serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Para efeitos desta cláusula, todos os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, contem mais de dois anos de serviço serão classificados como auxiliares e com mais de quatro como oficiais de 3.^a e/ou operários/as de 2.^a.

10 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

Cláusula 34.^a

Feriados

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis:

- a) Os dias feriados livremente concedidos pela entidade patronal;
- b) Os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e feriado municipal.

2 — Nos concelhos onde não existe feriado municipal observar-se-á o feriado municipal da sede do distrito.

3 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

Cláusula 49.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato, são ainda assegurados às mulheres os direitos que se enumeram, sem prejuízo de qualquer outro benefício:

- a) Durante a gravidez e até três meses após o parto, trabalhos compatíveis sem perda de remuneração;

- b) Noventa dias por ocasião do parto com direito ao subsídio mensal de 300\$ durante esse período;
- c) Dois períodos de uma hora cada um, por dia, às mães para efeito de aleitamento dos seus filhos durante oito meses após o parto;
- d) Dispensa sem vencimento, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês.

ANEXO I

Quadros obrigatórios

1 — O lugar de mestre só poderá ser desempenhado pela entidade patronal desde que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho já estivesse a exercer efectivamente esse lugar.

2 — A partir da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho, o lugar de mestre será obrigatoriamente desempenhado por um trabalhador, salvo no caso previsto no número anterior.

3 — É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

4 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.^a em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

5 — Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.^a.

6 — Os oficiais de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada oficial de 1.^a.

7 — Os oficiais de 3.^a não poderão exceder a proporção de três por cada oficial de 2.^a.

8 — Os auxiliares de fabrico não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.^a, 2.^a e 3.^a.

9 — Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

10 — É obrigatória a existência de um/a encarregado/a em todas as empresas com mais de vinte e cinco trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

11 — É obrigatória a existência de operários/as de 1.^a em todas as empresas com mais de três trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

12 — Os operários/as de 2.^a não poderão exceder a proporção de dois por cada operário/a de 1.^a.

13 — Os auxiliares dos serviços complementares não poderão exceder o dobro da soma do número de operários/as de 1.^a e 2.^a.

14 — Os aprendizes não poderão exceder o número de auxiliares dos serviços complementares.

ANEXO II Tabelas salariais

	Pastelaria	Confeitoria e conservação de fruta
Sector de fabrico:		
Mestre ou técnico	14 500\$00	13 000\$00
Oficial de 1. ^a	13 000\$00	11 300\$00
Oficial de 2. ^a	11 800\$00	10 100\$00
Oficial de 3. ^a	10 500\$00	9 500\$00
Auxiliar de fabrico	8 700\$00	8 200\$00
Aspirante	7 600\$00	7 100\$00
Aspirante menor de 18 anos ...	6 300\$00	5 800\$00
Serviços complementares de fabrico:		
Encarregado/a	10 100\$00	9 600\$00
Operário/a de 1. ^a	9 100\$00	8 700\$00
Operário/a de 2. ^a	8 800\$00	8 000\$00
Auxiliar de serviços complementares	8 200\$00	7 650\$00
Aprendiz	7 300\$00	7 000\$00
Aprendiz menor de 18 anos ...	5 900\$00	5 200\$00

Lisboa, 7 de Novembro de 1979.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul:

Manuel Conceição Sousa Santos.

Quadro de integração das categorias profissionais previstas no CCT das indústrias de pastelaria, confeitoria e conservação de fruta nos níveis de qualificação do Decreto-Lei n.º 121/78.

Qualificação segundo o Decreto-Lei n.º 121/78	Categorias profissionais
Nível 3: Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.	Mestre ou técnico. Encarregado/a.
Nível 5.3: Profissionais qualificados—produção.	Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a
Nível 6: Profissionais semiqualificados (especializados).	Oficial de 3. ^a Operário/a de 1. ^a
Nível 7: Profissionais não qualificados (indiferenciados).	Operário/a de 2. ^a
Nível A-3: Praticantes de produção	Auxiliar de fabrico. Auxiliar dos serviços complementares.
Nível A-4: Aprendizes de produção	Aspirante. Aprendiz.

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 51 do livro n.º 2, com o n.º 15/80, nos termos do artigo 19.^º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes
e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros —
Alteração salarial**

Cláusula 2.^a

(Vigência)

- 1 —
 2 — A tabela salarial vigorará com efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —

Cláusula 18.^a

(Retribuições mínimas mensais)

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamentos e recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas de valor correspondente a 4,1% sobre a média dos salários calculada nos termos da cláusula 22.^a, mas nunca inferior a 500\$.
 5 —

Cláusula 22.^a

(Diurnidades)

- 1 — As retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diurnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e até ao limite de três diurnidades, de valor correspondente a 4,1% sobre a média dos salários da tabela, calculada somando os salários de cada grupo e dividindo pelo número de grupos, com arredondamento para a dezena mais próxima.
 2 —

Cláusula 26.^a

(Deslocações)

- 1 —
 a): Diária completa — 600\$;
 Almoço ou jantar — 170\$;
 Dormida com pequeno-almoço — 270\$;
 Pequeno-almoço — 40\$.
 b)
 c)
 2 —
 3 —

ANEXO II

Grupo I	18 600\$00
Grupo II	17 800\$00
Grupo III	15 500\$00
Grupo IV	14 050\$00
Grupo V	13 550\$00
Grupo VI	13 200\$00
Grupo VII	12 100\$00
Grupo VIII	11 300\$00
Grupo IX	10 100\$00
Grupo X	9 200\$00
Grupo XI	8 850\$00
Grupo XII	7 800\$00
Grupo XIII	7 200\$00
Grupo XIV	6 350\$00
Grupo XV	5 750\$00
Grupo XVI	5 300\$00

Pela ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:
António Manuel de Jesus Gonçalves.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:
Fernando Monteiro da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Carnes dos Distritos de Setúbal e Santarém:
Eduardo de Almeida.
Ricardo Miguel Duarte.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:
Diamantino Barata Nunes.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:
Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pela Federação Nacional dos Transportes Rodoviários:
Luis Joaquim Ba'cão.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:
Domingos Baião Pires.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito do Porto:
 Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:
António Manuel de Jesus Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:
António Manuel de Jesus Gonçalves.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:
Arlindo de Jesus Costa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogeiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:
Manuel Alfredo Graça Caraça.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:
Carlos Alberto da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:
Carlos Manuel Carneiro de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
António Alberto de Oliveira.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 51 do livro n.º 2, com o n.º 16/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros — Alteração salarial

Aos 20 dias do mês de Junho de 1979 reuniram-se na Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, síta na Avenida de João XXI, 5, 1.º, direito, em Lisboa, os representantes das partes outorgantes, engenheiro João Luís Ramalho de Carvalho Talone, e o engenheiro Carlos Alberto da Silva Narciso Martins, nas qualidades de administrador-delegado da Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L., e de presidente do secretariado da Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, respectivamente.

Depois das partes haverem debatido a presente revisão à luz da legislação em vigor, designadamente o Decreto-Lei n.º 121/78, assentou-se, face à data de publicação, em 22 de Abril de 1978, do ACT agora revisto (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15), proceder apenas à revisão da tabela salarial. Assim sofreram modificação as seguintes cláusulas cujo teor passa a ser:

Cláusula 2.ª

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.ª deste contrato, o mesmo entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e será válido por dezoito meses, considerando-se renovado por períodos de igual duração, salvo se qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão com uma antecedência mínima de noventa dias em relação ao termo do período de vigência então em decurso.

2 — No caso de vir a ser reduzido o prazo legal vigente sobre a validade das convenções colectivas,

o prazo de dezoito meses indicado nesta cláusula será corrigido em consequência.

Cláusula 13.ª

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato não serão atribuídas remunerações certas mínimas mensais inferiores às da tabela do anexo I a este contrato com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1979, independentemente do respectivo reajustamento das categorias.

ANEXO I

Grau 1-A	17 700\$00
Grau 1-B	18 900\$00
Grau 2	21 200\$00
Grau 3	26 600\$00
Grau 4	32 500\$00
Grau 5	38 400\$00
Grau 6	43 700\$00

Lisboa, 20 de Junho de 1979.

Pela Ytong Portuguesa — Betão Celular, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, Associação Portuguesa de Contabilistas e Sindicato dos Economistas, representados pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 51 do livro n.º 2, com o n.º 17, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Dist. do Porto e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.ª

1 — A presente alteração entra em vigor nos termos legais, produzindo efeitos a tabela salarial e a

cláusula 94.ª-A, respectivamente, a partir de 1 de Novembro de 1979 e de 1 de Janeiro de 1980.

2 — O período de vigência é de um ano.

Cláusula 8.

1 —

2 — A organização dos quadros de densidades das empresas obedece à proporção mínima seguinte:

Operários de 1.^a — 2.

Operários de 2.^a — 3.

Operários de 3.^a — 3.

Pré-operários — 3.

Cláusula 94.^a-A

(Complemento de acidente de trabalho)

1 — As entidades patronais obrigam-se a garantir aos trabalhadores a retribuição líquida auferida à data do acidente.

2 — Se as taxas estabelecidas pelas companhias de seguros vierem a ser agravadas em relação aos contratos de seguro a celebrar em virtude do complemento garantido pelo número anterior, será a presente cláusula renegociada.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Classificação profissional	Remuneração
I	Técnico (Ind.)	14 000\$00
II	Coleccionador (Arm.) Expositor e/ou decorador (Com.) ...	13 850\$00
III	Modelador (Ind.) Encarregado (Arm.) Caixeiro-encarregado (Com.)	13 500\$00
IV	Fiel de armazém (Arm.) Primeiro-caixeiro (Com.) Encarregado de refeitório (Hot.) ... Motorista de pesados (Rod.) Cobrador/a (Cor. Esc.)	12 000\$00 (a) 1 000\$00
V	Encarregado (Ind.) Encarregado (Mad.)	11 400\$00
VI	Conferente (Arm.) Segundo-caixeiro (Com.) Motorista de ligeiros (Rod.)	11 300\$00
VII	Chefe de cozinha (Hot.)	11 150\$00
VIII	Telefonista (Cor. Esc.) Económico (Hot.)	11 000\$00
IX	Programador fabril (Ind.) Cronometrista (Ind.) Controlador de qualidade (Ind.) ... Agente de métodos	10 750\$00
X	Operário especializado	10 500\$00
XI	Operário de 1. ^a (Ind.) Operário de 1. ^a (Mad.) Auxiliar de modelador (Ind.) Cozinheiro (Hot.) Despenseiro (Hot.) Trolha ou pedreiro de acabamento de 1. ^a (C. Civ.)	10 400\$00
XII	Operário de 2. ^a (Ind.) Encarregada (Ind.) Auxiliar de cronometrista (Ind.) Contínuo (maior), porteiro e guarda (Cor. Esc.) Operário de 2. ^a (Mad.) Empilhador, distribuidor, embalador, rotulador ou etiquetador (Arm.) Terceiro-caixeiro (Com.) Caixa (Com.) Trolha ou pedreiro de acabamento de 2. ^a (C. Civ.)	10 000\$00
XIII	Servente de armazém (Arm.)	9 500\$00
XIV	Operária de 1. ^a (Ind.)	9 000\$00
XV	Operário de 3. ^a (Ind.) Operário de 3. ^a (Mad.) Servente (C. Civ.)	8 900\$00
XVI	Encarregada de limpeza (Cor. Esc.) Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano (Com.)	8 750\$00
XVII	Operária de 2. ^a (Ind.) Copeiro (Hot.) Empregado de refeitório/cantina (Hot.)	8 600\$00
XVIII	Pré-oficial do 2. ^o ano (C. Civ.) Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano (Com.)	8 500\$00
XIX	Operária de 3. ^a (Ind.) Servente de limpeza (Cor. Esc.)	7 700\$00
XX	Pré-operário com mais de 20 anos Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano (Com.)	7 500\$00
XXI	Pré-operário do 2. ^o ano (Ind.) Pré-operário do 2. ^o ano (Mad.) Paquete de 17 anos (Cor. Esc.) Praticante de 17 anos (Arm.) e (Com.) Estagiário de cozinha (Hot.) Pré-oficial do 1. ^o ano (C. Civ.)	7 000\$00
XXII	Pré-operária do 2. ^o ano (Ind.)	6 500\$00
XXIII	Paquete de 16 anos (Cor. Esc.) Praticante de 16 anos (Arm.) e (Com.)	6 000\$00
XIV	Pré-operário do 1. ^o ano (Ind.) Pré-operário do 1. ^o ano (Mad.)	5 800\$00

Grupo	Classificação profissional	Remuneração
XXV	Pré-operária do 1.º ano (Ind.) Aprendiz do 3.º ano (C. Civ.)	5 650\$00
XXVI	Aprendiz do 2.º ano (Ind.) Aprendiz do 2.º ano (Mad.) Paquete de 15 anos (Cor. Esc.) Praticante de 15 anos (Com.) e (Arm.) Aprendiz de cozinha (Hot.) Aprendiz do 2.º ano (C. Civ.)	4 500\$00
XXVII	Aprendiz do 1.º ano (Ind.) Aprendiz do 1.º ano (Mad.) Paquete de 14 anos (Cor. Esc.) Praticante de 14 anos (Com.) e (Arm.) Aprendiz do 1.º ano (C. Civ.)	3 750\$00

(a) Para abono de faltas.

Porto, 23 de Novembro de 1979.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto:
Henrique Maia dos Santos.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra:
(Assinatura ilegível.)
Fernando Gomes Soares de Azevedo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Calçado, Artigos de Peles, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas:
Júlio Rodrigues da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários Sapateiros, Correeiros e Maleiros dos Distritos de Viseu, Vila Real, Guarda e Castelo Branco:
João Fernando da Silva Mamedo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Baltazar Almeida Costa.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte e de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:
Ferdinando das Dores Alves Soares.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:
José Fernando Real Magalhães Mendes.

Pela Federação Nacional da Construção Civil e Madeiras:
Domingos Silva.
Henrique Meira dos Santos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Rodoviários:
(Assinatura ilegível.)
Henrique Meira dos Santos.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:
Júlio Rodrigues da Silva.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:
Jorge Alberto de Albuquerque Belo da Costa.

CCTV calçado e malas e afins

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores	—	Técnico fabril.
2 — Quadros médios	2.2 — Técnicos de produção e outros	Programador fabril. Modelador.
3 — Encarregados, contramestres e chefes de equipa	—	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Chefe de cozinha. Encarregado de armazém. Encarregado de limpeza. Encarregado(a) fabril. Encarregado de refeitório. Chefe de equipa.
4 — Profissionais altamente qualificados	4.2 — Produção	Cronometrista. Controlador de qualidade. Agente de métodos. Operário especializado.
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos	Cobrador.
	5.2 — Comércio	Caixeiro de 1.º, 2.º e 3.º Expositor. Decorador. Colecionador. Caixa de balcão. Fiel de armazém.

5 — Profissionais qualificados	5.3 — Produção	Cozinheiro. Operário(a) de 1.º, 2.º e 3.º Oficial. Auxiliar de modelador. Auxiliar de cronometrista. Trolha, pedreiro de acabamentos de 1.º e 2.º Canalizador e picheleiro de 1.º, 2.º e 3.º Ferrageiro de 1.º e 2.º Ferramenteiro de 1.º e 2.º Ferreiro ou forjador de 1.º, 2.º e 3.º Forjador mecânico de 1.º, 2.º e 3.º Lubrificador de 1.º, 2.º e 3.º Pintor de veículos ou máquinas de 1.º, 2.º e 3.º Serralheiro civil de 1.º, 2.º e 3.º Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.º, 2.º e 3.º Serralheiro mecânico de 1.º, 2.º e 3.º Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.º, 2.º e 3.º Torneiro mecânico de 1.º, 2.º e 3.º Afinador de máquinas de 1.º, 2.º e 3.º
	5.4 — Outros	Ecónomo.
6 — Profissionais semiqualificados (especializados)	6.1 — Administrativos, comércio e outros ...	Conferente. Despenseiro. Telefonista. Copeiro. Guarda. Contínuo. Porteiro.
	6.2 — Produção	Estagiário de cozinha. Pré-operário(a) do 1.º e 2.º anos. Pré-oficial do 1.º, 2.º e 3.º períodos. Pré-oficial do 1.º e 2.º anos.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1 — Administrativos, comércio e outros	Servente. Embalador. Distribuidor. Rotulador-etiquetador. Empilhador. Empregado de cantina. Servente de limpeza.
	7.2 — Produção	Servente.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes	A-2 — Praticantes do comércio	Caixeiro-ajudante do 1.º, 2.º e 3.º anos. Praticante de paquete.
	A-3 — Praticantes de produção	Ajudante do 1.º e 2.º períodos. Praticante do 1.º e 2.º anos.
	A-4 — Aprendizes de produção	Aprendiz do 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 51 do livro n.º 2, com o n.º 18, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele
e Seus Sucedâneos e outra e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários**

Cláusula 1.*

A Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Seus Sucedâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, por um lado, e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários, por outro, celebram contrato de adesão ao CCTV publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, que as mesmas associações patronais outorgaram com o Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto e outros.

Cláusula 2.*

O presente contrato de adesão aplica-se a todas as empresas representadas pelas associações e a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação outorgante.

Cláusula 3.*

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos das leis.

2 — As retribuições mínimas produzem efeitos a 1 de Novembro de 1979.

Cláusula 4.*

As categorias profissionais abrangidas são as seguintes:

Motorista de pesados. — É o profissional que, possuindo carta de condução profissional, tem a

seu cargo a condução de veículos pesados, devendo zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientar a carga e descarga e deve ainda verificar diariamente os níveis de óleo e água.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos ligeiros, devendo zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientar a carga e descarga e deve ainda verificar diariamente os níveis de óleo e água.

Cláusula 5.*

As retribuições mínimas são as seguintes:

Motorista de pesados — 12 000\$.

Motorista de ligeiros — 11 300\$.

Porto, 23 de Novembro de 1979.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 51 do livro n.º 2, com o n.º 19/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão entre Joaquim Duarte & Filhos, L.ᵈa,
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro
ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo**

Acta de adesão

A empresa Joaquim Duarte & Filhos, L.ᵈa, com sede na Rua Nova do Desterro, 14, em Lisboa, e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro acordam a adesão daquela ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Federação outorgante e empresas de olaria de barro vermelho e fabrico de grés decorativo (tabelas salariais), que se encontra no Ministério do Trabalho para depósito, nos seguintes termos:

§ único. O referido ACT aplica-se na íntegra às relações de trabalho entre a empresa outorgante e

os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação outorgante.

Lisboa, 11 de Dezembro de 1979.

Por Joaquim Duarte & Filhos, L.ᵈa:

*António Joaquim Duarte.
Joaquim Pimentel Duarte.*

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

António Almeida.

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 50 do livro n.º 2, com o n.º 14/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. de Industriais e Exportadores de Cortiça
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial**

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 84.*

(Produção de efeitos)

As disposições estabelecidas na presente revisão produzem efeitos a partir de 15 de Outubro de 1979.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de guarda-livros. — É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa serviços enumerados pelo guarda-livros.

Caixa. — É o profissional que no escritório tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores.

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

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

Chefe de secção. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o profissional que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspon-

dência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as e dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Dactilografo. — É o profissional que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviços de telefone.

Escrivário. — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; ocupa-se do serviço geral cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo.

Estagiário. — É o profissional que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escrivário.

Esteno-dactilografo em línguas estrangeiras. — É o profissional que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos em línguas estrangeiras.

Esteno-dactilografo em língua portuguesa. — É o profissional que normalmente executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

Guarda-livros. — É o profissional que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

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

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

Perfurador-verificador mecanográfico. — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou

outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que registem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Programador. — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de trabalho automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistema, 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-lhes alterações sempre que necessário; apresenta resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins. Executa as tarefas mais exigentes da secção.

Continuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento. Pode ser classificado como contínuo de 2.ª classe até atingir a idade de 21 anos.

Caixeiro. — É o profissional que vende directamente ao público; 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; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Encarregado de armazém. — É o profissional que organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Servente de armazém. — É o profissional que executa as ordens dadas pelos encarregados nos serviços específicos do sector e cuida da arrumação das mercadorias e de outras tarefas indiferenciadas.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, refeitórios, corredores e outras dependências.

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

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório e director de serviços	16 850\$00
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços	15 350\$00
III	Guarda-livros, chefe de secção e programador	13 900\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Ajudante de guarda-livros	
	Subchefe de secção	
	Encarregado de armazém	
V	Primeiro-escriturário	
	Caixa	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Operador mecanográfico	
VI	Segundo-escriturário	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Operador de máquinas de contabilidade	
	Perfurador-verificador mecanográfico	
	Cobrador	
	Primeiro-caixeiro	
VII	Terceiro-escriturário	
	Telefonista	
	Segundo-caixeiro	
VIII	Contínuo de 1.º	9 300\$00
	Porteiro (escritório)	
	Servente de armazém	
IX	Dactilógrafo do 2.º ano	8 600\$00
	Estagiário do 2.º ano	
X	Dactilógrafo do 1.º ano	7 500\$00
	Estagiário do 1.º ano	
	Contínuo de 2.º	
XI	Trabalhador de limpeza	6 750\$00
XII	Paquete de 16/17 anos	5 750\$00
XIII	Paquete de 14/15 anos	4 250\$00

ANEXO III

**Estrutura dos níveis de qualificação
conforme o disposto no anexo ao Decreto-Lei n.º 49/77,
de 12 de Fevereiro**

1 — Quadros superiores:

Diretor de serviços.
Chefe de escritório.
Chefe de divisão, departamento ou serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção.
Guarda-livros.
Programador.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de armazém.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de secção.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Ajudante de guarda-livros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Caixa.

Esteno-dactilógrafo.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas de contabilidade.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

6 — Profissionais semiqualificados:

Cobrador.
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados:

Contínuo.
Porteiro.
Servente de armazém.
Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticante administrativo:

Estagiário.
Dactilógrafo.
Paquete.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:
Guilherme Rodrigues de Oliveira.

Pela Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
Luis Geordano dos Santos Coval.

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 51 do livro n.º 2, com o n.º 20, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outras
e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros —
Alteração salarial e outras**

Cláusula 1.º

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas do continente, representadas pela Associação dos Industriais de Lacticínios e as cooperativas signatárias e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 20.º

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas despesas de alimentação e alojamento contra a apresentação de documentos de despesa.

Cláusula 21.º

Subsídio de Natal

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, por ocasião do Natal, subsídio de um mês de retribuição, acrescido da média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores, que lhes deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

Cláusula 22.º-A

Abono para faltas

Os trabalhadores que exerçam funções de caixa e cobradores têm direito a um abono mensal para faltas de 400\$.

Cláusula 41.^a

Seguros

Para além do seguro previsto na cláusula 20.^a, a todos os trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço a entidade patronal fará obrigatoriamente um seguro de acidentes pessoais que cubra os riscos de morte e invalidez permanente, de capital nunca inferior a 800 contos, pelo período em que o serviço decorra, o qual reverterá a favor da(s) pessoa(s) por ele indicada(s).

ANEXO I

II — Técnico de vendas

Vendedor especializado. — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de vendas, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução e cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem. Por vezes, recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

III — Trabalhadores de escritório e correlativos

Recepção. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

ANEXO II

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Director de serviços, chefe de escritório e chefe de vendas	19 008\$00
II	Chefe de departamento, divisão, serviços, contabilista e inspector de vendas	17 424\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros, tesoureiro, programador e caixeiros-encarregado	15 120\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras, empregado-viajante, praticista, prospector de vendas, vendedor especializado, caixeiros-chefe de secção e encarregado de armazém	13 536\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
V	Primeiro-escriturário, operador mecanográfico, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, primeiro-caixeiro, ajudante de encarregado de armazém e fiel de armazém	13 104\$00
VI	Segundo-escriturário, cobrador, perfurador-verificador, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, demonstrador, segundo-caixeiro, caixa de balcão e ajudante de fiel de armazém	12 384\$00
VII	Terceiro-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, telefonista, recepcionista, terceiro-caixeiro, empilhador, embalador e distribuidor	11 664\$00
VIII	Conferente e caixeiro-ajudante ...	10 800\$00
IX	Contínuo (maior), porteiro (maior), guarda (maior), etiquetador, rotulador e auxiliar ou servente de armazém	10 080\$00
X	Dactilógrafo do 3.º ano e estagiário do 3.º ano	9360\$00
XI	Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e praticante	8928\$00
XII	Dactilógrafo do 1.º ano e estagiário do 1.º ano	8352\$00
XIII	Contínuo (menor), porteiro (menor), guarda (menor) e servente de limpeza	7776\$00
XIV	Paquete e aprendiz (17 anos de idade)	6624\$00
XV	Paquete e aprendiz (16 anos de idade)	5760\$00
XVI	Paquete e aprendiz (15 anos de idade)	4896\$00

Nota. — Produção de efeitos: as partes acordaram na tabela salarial ora revista. Esta produzirá efeitos, independentemente da sua publicação, a partir de 1 de Novembro de 1979.

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

António José Leite Tavares.

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

António José Leite Tavares.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços:

Manuel Teixeira.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

António José Leite Tavares.

Pela Associação dos Industriais de Lacticínios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Proleite — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, S. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Lacticoop — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 51 do livro n.º 2, com o n.º 21/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos

e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula única

(Âmbito da revisão)

A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª do CCT entre a Associação do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1977, na sua actual redacção dada pela revisão parcial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1978, e adesões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1977, 3, de 22 de Janeiro de 1977, e 25, de 8 de Julho de 1979, dá nova redacção às respectivas cláusulas.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A proposta de revisão da tabela salarial e das cláusulas com expressão pecuniária não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos dez meses da sua publicação. A proposta de revisão das restantes cláusulas não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos os doze meses da sua publicação.

3 — A resposta será enviada por escrito até trinta dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respectivo processo de negociações.

4 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

3 — As habilitações mínimas de trabalho referidas no n.º 1 não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenham ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas para trabalhadores de escritório.

Cláusula 8.ª

(Acesso)

6 — Os terceiros e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos, operadores de máquinas de contabilidade e telefonistas, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata de 2.ª ou 1.ª

8 — Os trabalhadores que em Outubro de 1976 possuíam na categoria menos de cinco anos ascenderão à classe superior imediata de 2.^a ou 1.^a quando completarem cinco anos.

Cláusula 10.^a

(Deveres da entidade patronal)

g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 14.^a

(Trabalho extraordinário)

4 —
c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas, ou em dias feriados ou aos domingos;
d) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados.

Cláusula 21.^a

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 900\$ para alimentação e alojamento, ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos.

2 —
a) Refeição — 220\$;
b) Alojamento e pequeno-almoço — 500\$.

Cláusula 29.^a

(Faltas Justificadas)

1 —
b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.^º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.^º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou de habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) Por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

g) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;

h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

i) Por outros motivos de força maior a comprovar perante a entidade patronal.

2 — Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas

dadas nos casos previstos na alínea h), salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea i).

Cláusula 38.^a

(Produção de efeitos)

As cláusulas referentes a retribuição de trabalho e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.

ANEXO I

Enumeração de definição de funções

Contínuo.

Porteiro.

Guarda.

Categorias profissionais ou escalões:

Contínuo, porteiro ou guarda de menos de 21 anos;

Contínuo, porteiro ou guarda de mais de 21 anos;
Paquete.

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

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Director de serviços Chefe de escritório	20 000\$00
II	Tesoureiro Contabilista Chefe de departamento, de divisão e de serviços Analista de sistemas Chefe de vendas Encarregado geral (comércio e armazém)	17 750\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	16 500\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Vendedor (s/ comissões)	15 250\$00

Grupos	Categorias	Retribuições	Grupos	Categorias	Retribuições
IV	Vendedor especializado (s/ comissões) Promotor técnico de vendas (s/ comissões) Prospector de vendas (s/ comissões) Demonstrador (s/ comissões)	15 250\$00	XII	Paquete: 17 anos 16 anos 15 anos 14 anos	6 500\$00 6 200\$00 5 950\$00 5 650\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico de 1.º ... Operador de máquinas de contabilidade de 1.º Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Perfurador-verificador mecanográfico de 1.º	13 500\$00		Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.	
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico de 2.º Operador de máquinas de contabilidade de 2.º Perfurador-verificador mecanográfico de 2.º Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Motorista de pesados	12 400\$00	I	Director de serviços Chefe de escritório	1 1
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 1.º Segundo-caixeiro Conferente Vendedor (c/ comissões) Vendedor especializado (c/ comissões) Promotor de vendas (c/ comissões) Prospector de vendas (c/ comissões) Demonstrador (c/ comissões) Motorista de ligeiros	11 750\$00	II	Tesoureiro Contabilista Chefe de departamento, divisão e serviços Analista de sistemas Chefe de vendas Encarregado geral (comércio e armazém)	2.1 2.1 2.1 1 2.1 3.1
VIII	Operador de telex Terceiro-caixeiro Empregado de expedição	11 150\$00	III	Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	2.1 4.1 4.1
IX	Distribuidor Servente Embalador Operador de empilhador ou de báscula Telefonista de 2.º Contínuo, porteiro e guarda de mais de 21 anos	10 350\$00	IV	Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas	4.1 3.1 3.1 3.1
IX-A	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	10 150\$00	V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico de 1.º ... Operador de máquinas de contabilidade de 1.º Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Perfurador-verificador mecanográfico de 1.º	5.1 5.1 5.1 5.1 6.1 5.1 5.1
X	Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de menos de 21 anos	9 650\$00	VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador mecanográfico de 2.º ... Operador de máquinas de contabilidade de 2.º Perfurador-verificador mecanográfico de 2.º Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Motorista de pesados	5.1 5.1 5.1 5.1 5.1 5.2 5.2 5.2
X-A	Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano	9 000\$00	VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 1.º Segundo-caixeiro Conferente Motorista de ligeiros	5.1 6.1 5.2 6.1 5.2
XI	Servente de limpeza	8 750\$00		Operador de telex Terceiro-caixeiro Empregado de expedição	5.1 5.2 6.1
XI-A	Praticante (comércio e armazém) ... Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano	8 250\$00	VIII		

Grupos	Categorias	Níveis
IX	Distribuidor	7.1
	Servente	7.1
	Embalador	7.1
	Operador de empilhador	7.1
	Telefonista de 2.º	6.1
IX-A	Continuo, porteiro e guarda de mais de 21 anos	7.1
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	A.2
X	Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano	A.1 e 6.1
	Caixeiro-ajudante do 1.º ano	A.2
	Continuo, porteiro e guarda de menos de 21 anos	7.1
X-A	Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano	A.1 e 6.1
XI	Servente de limpeza	7.1
XI-A	Praticante (comércio e armazém) Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano	A.2 A.1 e 6.1
XII	Paquete:	
	De 17 anos	
	De 16 anos	
	De 15 anos	
	De 14 anos	
	Vendedor	A.1
	Vendedor especializado	
	Promotor técnico de vendas	
	Prospector de vendas	
	Demonstrador	5.2

Pela Associação do Norte dos Importadores-Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
Manuel Nunes da Costa.

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Es critório e Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:
Manuel Teixeira.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazéns:
Ferdinando das Dores Alves Soares.

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

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Manuel Nunes da Ponte.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Janeiro de 1980, a fl. 52 do livro n.º 2, com o n.º 22/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Porto, 28 de Novembro de 1979.

CCT para a actividade seguradora — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão a p. 2533 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1979, o n.º 6 da cláusula 23.ª do CCT em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação:

Assim, onde se lê:

6 — Os telefonistas estagiários são promovidos, de acordo com o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1, a telefonistas do

nível VI e estes promovidos a telefo de remuneração XI quando completem sete anos de permanência no nível VI.

deverá ler-se:

6 — Os telefonistas estagiários são promovidos, de acordo com o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1, a telefonistas do nível VIII logo que completem sete anos de permanência no nível VI.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES — ESTATUTOS

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA FIRMA J. ANDRADE, L.^{DA} (CARAVELA DOURO)

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Princípios gerais

ARTIGO 1.^o

A organização dos trabalhadores da firma J. Andrade, L.^{DA} (Caravela Douro) baseia-se no direito expresso no n.^o 1 do artigo 55.^o da Constituição da República Portuguesa e orienta a sua acção pelos princípios da democracia dos trabalhadores com vista à sua emancipação e ao fim da exploração capitalista e à constituição da sociedade socialista.

ARTIGO 2.^o

A comissão de trabalhadores do pavilhão Caravela Douro exerce a sua actividade com total isenção e independência relativamente ao patronato, ao Governo, aos partidos políticos e às instituições religiosas.

ARTIGO 3.^o

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

ARTIGO 4.^o

A democracia dos trabalhadores regula a orgânica e vida interna da organização, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição dos seus órgãos representativos, à destituição dos elementos que os compõem e à livre discussão de todas as questões que lhes digam respeito.

ARTIGO 5.^o

Não podem ser membros da CT aqueles que desempenham funções de chefia ou de direcção, accionistas, familiares destes e elementos pertencentes a órgãos de repressão do regime fascista.

CAPÍTULO II

Organização

SECÇÃO I

ARTIGO 6.^o

Os órgãos representativos dos trabalhadores da firma J. Andrade, L.^{DA} (Caravela Douro) são:

- a) O plenário de trabalhadores (PT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 7.^o

O plenário é constituído por todos os trabalhadores ao serviço da empresa e é o órgão máximo da sua vontade.

ARTIGO 8.^o

Competência do plenário:

- a) Deliberar sobre a aprovação dos presentes estatutos;
- b) Eleger a CT e destituir individual ou colectivamente os seus membros;
- c) Apreciar os actos da CT e dos seus membros, no âmbito das suas atribuições;
- d) Apreciar e criticar a actividade técnica e administrativa da empresa, exigindo a sua contínua eficácia através de propostas concretas;
- e) Deliberar sobre a eventual demissão total ou parcial da CT;
- f) Deliberar sobre as posições e formas de luta a adoptar relativamente a reivindicações de carácter económico, social e político ou quaisquer outras de interesse dos trabalhadores;
- g) Deliberar a alteração dos estatutos.

ARTIGO 9.^o

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT da empresa, por convocatória desta com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo nos casos de extrema urgência, devendo sempre

- da convocação constar-a proposta da ordem de trabalhos e o local da sua realização (dentro ou fora das instalações da empresa);
- b) Por requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores, dos quais terão obrigatoriamente de estar presentes pelo menos 90 %; do requerimento devem constar o nome e local de trabalho, bem como o fundamento da convocação e uma proposta de ordem de trabalhos. A CT deverá convocar o plenário no prazo máximo de cinco dias úteis após a recepção do requerimento;
- c) Os PT's realizar-se-ão desde que estejam presentes à hora marcada metade mais um dos trabalhadores da empresa ou trinta minutos depois com qualquer número de trabalhadores, exceptuando os casos previstos na alínea anterior.

ARTIGO 10.^o

Os trabalhadores disporão de quinze horas por ano para a realização de plenários dentro das horas normais de serviço.

SECÇÃO III

Competências e deveres

ARTIGO 11.^o

A comissão de trabalhadores é a única e legítima representante de todos os trabalhadores em toda a competência e poderes que a Constituição da República Portuguesa, a lei específica das CT's e os presentes estatutos lhe conferem.

ARTIGO 12.^o

A CT representa a vontade expressa e organizada dos trabalhadores, sendo eleita conforme os estatutos e tendo como deveres principais:

- a) Cumprir e fazer cumprir as decisões tomadas em PT;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;
- c) Defender os direitos e interesses dos trabalhadores, lutando para conseguir as suas reivindicações, atendendo aos seus anseios e opiniões individuais, procurando realizá-los sem contrariar os interesses da maioria;
- d) Dinamizar a participação dos trabalhadores na vida sindical e política quer a nível regional quer a nível nacional;
- e) Participar conjuntamente com outras organizações de trabalhadores ou populares em iniciativas tendentes à realização dos objectivos expressos no artigo 1.^o;
- f) Organizar e exercer o *contrôle* de gestão da empresa, entendido este como procura de defender o direito ao trabalho, de impedir a sabotagem económica e de orientar a empresa e os seus fins no sentido dos interesses e da independência nacionais, mas nunca como forma de partilhar as responsabilidades de gestão com a administração;
- g) Salvaguardar todos os postos de trabalho, não aceitando qualquer despedimento sem justa causa, devendo, quando tal se verificar, recorrer aos meios necessários para o inviabilizar e impedir;
- h) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

ARTIGO 13.^o

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT deverá receber da administração da firma J. Andrade, L.^{da} (Caravela Douro) todas as informações necessárias sobre a actividade da empresa, designadamente:

- a) Organização e estrutura de gestão da empresa;
- b) Alteração dos estatutos da empresa;
- c) Dissolução da empresa, fusão ou associação com outras empresas;
- d) Nomeação de directores, gerentes ou administradores;

- e) Elaboração de contratos de viabilização ou contratos-programa, ou ainda qualquer outro contrato que diga respeito à actividade económica da empresa;
- f) Orçamento e planos gerais ou sectoriais da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte diminuição do número de trabalhadores ou agravamento das condições de trabalho;
- h) Compra e venda de instalações;
- i) Dotação de pessoal, classificação de postos de trabalho, alteração nos horários de trabalho e estabelecimento do plano de férias;
- j) Investimentos;
- l) Pedidos de financiamento e sua aplicação;
- m) Facturação e movimentação de receitas, fundos e contas bancárias;
- n) Níveis de provisionamento;
- o) Evolução da carteira de vendas e prospecção de mercados.

ARTIGO 14.^o

A comissão de trabalhadores deve obrigatoriamente manter os trabalhadores informados da sua actividade, quer divulgando os actos das suas reuniões quer através de reuniões sectoriais, plenários, ou ainda quando a CT ou os trabalhadores o entendam necessário nos termos do artigo 8.^o

ARTIGO 15.^o

Composição e eleição da CT

A CT é constituída por três elementos efectivos.

ARTIGO 16.^o

Os membros da CT serão eleitos em plenário expressamente convocado para o efeito, por voto directo e secreto e por listas, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos.

ARTIGO 17.^o

A CT é eleita por um período de dois anos a contar da data da tomada de posse.

1.^o As listas serão organizadas pela comissão em exercício, que deverá anunciar a respectiva data com uma antecedência mínima de trinta dias, não devendo essa data ultrapassar o termo do seu mandato.

2.^o As listas deverão ser acompanhadas por um programa que apresente aos trabalhadores as linhas gerais da sua actuação e nelas deverão figurar os nomes completos dos candidatos, as funções que desempenham na empresa e o sector onde trabalham.

3.^o As listas terão de ser subscritas por um mínimo de 20 % dos trabalhadores e entregues à CT até quinze dias antes da data das eleições.

4.^o Os trabalhadores só poderão ser candidatos numa lista.

5.^o A CT classificará por ordem alfabetica as listas e programas segundo a ordem de recepção e divulgá-las-á igualmente perante todos os trabalhadores até dez dias antes das eleições.

6.^o Os trabalhadores que, por motivo de doença ou serviço, não se encontrem na empresa poderão enviar o seu voto por correspondência, em subscrito fechado e endereçado à CT, sendo apenas considerados os votos recebidos até ao dia das eleições, inclusive.

7.^o No acto eleitoral deverá existir um único boletim de voto, contendo indicações de todas as listas concorrentes, identificadas conforme a ordem de candidatura das mesmas (A, B e C, etc.).

8.^o A comissão cessante deverá assegurar as funções até à tomada de posse da comissão eleita, devendo esta efectuar-se no prazo de uma semana a contar da data da publicação dos resultados eleitorais.

9.^o O processo de eleição deverá ser fiscalizado pela comissão eleitoral eleita em PT ou pela CT à data existente e ainda por elementos do sindicato representativo da empresa.

ARTIGO 18.^o

O pedido de demissão de um ou vários elementos da CT deverá ser apresentado por escrito aos restantes membros da CT.

1.º No caso de demissão total dos membros da CT e enquanto não existir nova CT eleita, o PT deverá proceder à nomeação de uma comissão *ad hoc*, que no prazo de trinta dias promoverá novas eleições.

2.º A nomeação da comissão *ad hoc* deverá ser feita por voto secreto ou por braço no ar se assim o plenário o decidir.

3.º Todos os membros da CT que em qualquer momento não defendam os direitos e interesses dos trabalhadores deverão ser substituídos em plenário, por proposta da CT ou de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores da empresa.

4.º Os membros da CT que não sejam assíduos às reuniões incorrem em infracção aos seus deveres, pelo que todo o membro que deu mais de cinco faltas consecutivas ou dez intercalares sem justificação plausível deverá ser expulso da CT.

ARTIGO 19.º

Organização interna da CT

A CT deverá trabalhar em estreita colaboração com os delegados sindicais da empresa ou outras estruturas representativas dos trabalhadores, tendo sempre por objectivo defender a unidade e os interesses dos mesmos.

§ único. Sempre que se revele necessário, a CT deverá organizar grupos de trabalho ou subcomissões, de forma a desempenhar melhor as suas funções.

ARTIGO 20.º

Sempre que necessário, a CT poderá solicitar o apoio de pessoas especializadas em assuntos económicos, jurídicos ou de gestão de empresas, de modo a poder tomar decisões conscientes e de intransigente defesa dos trabalhadores.

ARTIGO 21.º

Reuniões

A CT deverá reunir pelo menos uma vez por mês ou extraordinariamente quando convocada por qualquer dos seus elementos.

ARTIGO 22.º

Garantias e deveres

Para o desempenho das suas funções os membros da CT têm direito a um crédito de quarenta horas mensais com perda de remuneração mas sem perda de quaisquer outras regalias ou direitos reconhecidos.

ARTIGO 23.º

- Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

§ único. A protecção legal reconhecida aos membros da CT é extensiva aos trabalhadores cuja colaboração seja solicitada nos termos dos artigos 18.º e 19.º

ARTIGO 24.º

Fundos

As despesas decorrentes da actividade da CT deverão ser cobertas por fundos provenientes dos trabalhadores.

1.º A CT sempre que necessário fará uma colecta para obter fundos, de forma a cobrir as despesas decorrentes da sua actividade normal.

2.º Sempre que lhe sejam solicitadas pelos trabalhadores as contas relativas à aplicação desses fundos a CT deverá apresentá-las.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA SIFOP — SOCIEDADE INDUSTRIAL DE FARINHAS E ÓLEOS DE PEIXE, L.ºA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Designação, sede e fins

ARTIGO 1.º

A comissão de trabalhadores, em representação de todos os trabalhadores da SIFOP — Sociedade Industrial de Farinhas de Óleos de Peixe, L.ºA, exerce a sua actividade nos concelhos de Lagoa e Portimão, defendendo a intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras.

ARTIGO 2.º

A comissão de trabalhadores reger-se-á pelo presente estatuto, cumprindo e fazendo cumprir o que nele determina.

ARTIGO 3.º

A comissão de trabalhadores tem a sua sede na fábrica SIFOP, sita no Parchal, concelho de Lagoa.

ARTIGO 4.º

O fim principal da comissão de trabalhadores será:

- 1) Ter perfeito conhecimento da situação financeira da empresa para que possa ser assegurada uma continuidade de trabalho dos seus operários, com vista à sua segurança no futuro;

- 2) Controlar a segurança dos trabalhadores nos seus postos de trabalho;
- 3) Controlar os interesses dos trabalhadores nos assuntos sociais, higiénicos e sindicais;
- 4) Assegurar a liberdade de expressão e as consequentes discussões serão mantidas dentro dos limites da democracia no trabalho, conforme determinado pelos presentes estatutos, não sendo permitida a formação de quaisquer organismos autónomos dentro da empresa tendentes a falsear as regras democráticas ou a fomentar a divisão entre os trabalhadores.

ARTIGO 5.º

A comissão de trabalhadores orienta toda a sua acção na defesa da empresa e do bem-estar dos seus trabalhadores, dentro dos princípios democráticos e com total independência a organizações políticas, religiosas ou a quaisquer outros agrupamentos de natureza estranha aos interesses dos trabalhadores que representa.

ARTIGO 6.º

A comissão de trabalhadores será o elo de ligação entre os trabalhadores e a administração da empresa.

ARTIGO 7.º

A comissão de trabalhadores terá os seus serviços de secretaria centralizados numa dependência da empresa, fábrica no Parchal, cedida para o efeito.

ARTIGO 8.º

A SIFOP cederá à comissão de trabalhadores o material necessário para as suas necessidades de bom funcionamento.

CAPÍTULO II

Eleições

ARTIGO 9.º

A comissão de trabalhadores será eleita em assembleia geral ordinária marcada para o efeito.

ARTIGO 10.º

A organização do processo eleitoral compete à comissão de trabalhadores, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a comissão de fiscalização;
- c) Verificar a regularidade das candidaturas;
- d) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os trabalhadores, na altura do acto eleitoral.

ARTIGO 11.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da comissão de trabalhadores, o qual expira em 31 de Dezembro do último ano do biénio para que tenham sido eleitos.

ARTIGO 12.º

As eleições para a comissão de trabalhadores serão feitas por voto directo e secreto, segundo o método proporcional de Hondt, só sendo válida a eleição quando efectuada a pluralidade de votos, estando presente a maioria do número de trabalhadores da empresa.

ARTIGO 13.º

Só serão aceites as listas que estiverem subscritas por 20 % dos trabalhadores existentes na empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

ARTIGO 14.º

A comissão de fiscalização nos actos eleitorais será composta pelo presidente da comissão de trabalhadores, que presidirá, e por um membro indicado por cada lista concorrente.

ARTIGO 15.º

O acto eleitoral será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, devendo a respectiva convocatória ser colocada em lugar determinado na fábrica (Parchal) e escritório (Portimão) e dado conhecimento ao órgão administrativo da empresa.

ARTIGO 16.º

As listas de voto serão classificadas por ordem alfabética, conforme a sua apresentação seja feita na entrega à comissão de trabalhadores e que terminará um dia antes do acto eleitoral.

ARTIGO 17.º

Cada lista deverá indicar o nome de três trabalhadores efectivos e dois suplentes, com documento individual ou colectivo do compromisso a assumir, bem como o nome do seu membro que fará parte da comissão de fiscalização.

ARTIGO 18.º

As eleições serão efectuadas na fábrica sita no Parchal e durante as horas de trabalho, mas de modo a não prejudicar a laboração normal da empresa.

ARTIGO 19.º

Das actas das assembleias eleitorais, elaboradas no final do acto, deverão constar detalhadamente o resultado da votação

e ser assinadas pela comissão de fiscalização, comissão de trabalhadores cessante e pela eleita.

ARTIGO 20.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatório de eventuais irregularidades e entregar à comissão de trabalhadores;
- c) Assinar no final do acto a respectiva acta eleitoral.

ARTIGO 21.º

O voto é secreto, conforme o previsto pelo artigo 12.º

1 — Não é permitido o voto por procuração.

2 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro partes e contida em envelope fechado;
- b) No referido envelope conste o nome do trabalhador e a sua assinatura;
- c) Este envelope seja introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia, pelas vias competentes.

ARTIGO 22.º

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem de votos e elaboração da acta com os resultados, deviamente assinada pelos elementos da mesa, sendo feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

ARTIGO 23.º

Os elementos de identificação da comissão de trabalhadores eleita, bem como uma cópia da acta da respectiva eleição, serão expostos durante um prazo de quinze dias, em lugar determinado na fábrica, e dentro do mesmo prazo remetidas pelo seguro do correio cópias ao Ministério do Trabalho, Ministério da tutela e órgão administrativo da empresa.

ARTIGO 24.º

Para efeitos de impugnação das eleições poderá qualquer trabalhador com direito a voto, no prazo de quinze dias, a contar da publicação dos resultados da eleição, com fundamento na violação da lei ou dos estatutos da comissão de trabalhadores, impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

CAPÍTULO III

Disposições gerais

ARTIGO 25.º

Os membros das comissões de trabalhadores são eleitos em assembleia geral ordinária de entre os trabalhadores da empresa maiores de 18 anos de idade.

ARTIGO 26.º

A duração do mandato da comissão de trabalhadores é de dois anos, podendo ser reeleita uma ou mais vezes.

ARTIGO 27.º

Os estatutos da comissão de trabalhadores, uma vez aprovados em assembleia geral, serão colocados em lugar determinado na fábrica, durante quinze dias, e enviadas cópias aos organismos previstos pelo artigo 23.º destes estatutos.

ARTIGO 28.º

A comissão de trabalhadores eleita entrará em exercício nos cinco dias posteriores à afixação da acta da respectiva eleição, nos termos do artigo 23.º, devendo os seus membros assinar o respectivo termo de posse, bem como os membros da comissão de trabalhadores cessante.

CAPÍTULO IV

Das assembleias

ARTIGO 29.º

As assembleias serão marcadas ordinariamente uma vez de dois em dois anos para dar satisfação ao artigo 9.º e extraordinariamente nos seguintes casos:

- a) Por decisão da comissão de trabalhadores;
- b) Por pedido da administração da empresa;
- c) Por pedido dos trabalhadores, em documento assinado por um terço dos trabalhadores existentes na empresa.

ARTIGO 30.º

Os pedidos para as assembleias extraordinárias previstas nas alíneas b) e c) do artigo 29.º deverão ser acompanhados do motivo que originou o pedido.

ARTIGO 31.º

A comissão de trabalhadores convocará a assembleia no prazo máximo de seis dias, devendo colocar a respectiva convocatória em lugar determinado para o efeito.

ARTIGO 32.º

As assembleias terão lugar numa dependência da fábrica no Parchal e a hora do início das mesmas será sempre após o termo do serviço, excepto em casos excepcionais, e desde que não prejudique o normal funcionamento da fábrica poderá ser efectuada nas horas de serviço.

ARTIGO 33.º

Os trabalhadores obrigar-se-ão antes do início das assembleias a assinar o respectivo livro de presenças.

ARTIGO 34.º

A mesa da assembleia será composta pelo presidente da comissão de trabalhadores, que presidirá, e por dois secretários indicados pela mesma assembleia.

ARTIGO 35.º

Para efeitos de votação serão sempre aprovadas as resoluções por maioria de votos.

ARTIGO 36.º

Os trabalhadores ausentes nas assembleias não poderão reclamar das decisões aprovadas ou reprovadas nas mesmas, quando estas estejam em funcionamento de harmonia com o previsto no artigo 35.º dos estatutos.

CAPÍTULO V

Composição

ARTIGO 37.º

A comissão de trabalhadores é composta por três membros efectivos e dois suplentes eleitos em assembleia geral ordinária.

ARTIGO 38.º

O presidente da comissão de trabalhadores será o trabalhador classificado em primeiro lugar na lista eleita, sendo o primeiro e segundo secretários aqueles que se lhe seguem.

ARTIGO 39.º

Os suplentes eleitos só ocuparão o lugar de efectivos, quando houver a saída definitiva de qualquer membro efectivo dos serviços da empresa.

§ único. O mesmo procedimento poderá efectivar-se quando se verificar doença prolongada de qualquer membro efectivo.

CAPÍTULO VI

Direitos da comissão de trabalhadores

ARTIGO 40.º

São direitos da comissão de trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o *contrôle* de gestão na empresa;
- c) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económicos sociais que contemplam o respectivo sector e na elaboração do plano;
- e) Gerir e participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições, realizando-se pelo menos uma reunião mensal;
- g) Dispor do crédito de horas, previsto pelas leis vigentes.

1 — Tem ainda o direito de:

- a) Ser informada dos planos gerais de actividades e orçamentos;
- b) Regulamentos internos da empresa;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Provisão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial, sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos para conversão da actividade produtiva da empresa.

2 — Terão ainda o direito de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contra programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento das linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios da base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança do local de actividades da empresa.

CAPÍTULO VII

Deveres da comissão de trabalhadores

ARTIGO 41.º

São deveres da comissão de trabalhadores:

- a) Guardar sigilo relativamente às informações que tenham obtido com reserva de confidencialidade, que deverá ser devidamente justificada pela empresa;
- b) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente o previsto pela Lei n.º 46/79, bem como quaisquer alterações que posteriormente venham a ser publicadas;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos, que visem o desenvolvimento.

vimento e progresso da empresa e dos seus trabalhadores;
e) Contribuir para a educação no trabalho e na cultura profissional.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

ARTIGO 42.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral reunida pelo menos com dois terços dos trabalhadores.

ARTIGO 43.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e com a sua afixação na fábrica (Parchal) e escritórios (Portimão).

ARTIGO 44.º

As deliberações relativas às alterações dos estatutos serão tomadas por maioria simples do número total de trabalhadores presentes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Observações finais

ARTIGO 45.º

Para deliberar validamente sobre a dissolução da comissão de trabalhadores a assembleia geral deverá reunir com pelo menos dois terços dos trabalhadores da empresa.

ARTIGO 46.º

A dissolução da comissão de trabalhadores só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por pelo menos dois terços dos trabalhadores presentes.

ARTIGO 47.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da assembleia geral.

Parchal, 23 de Outubro de 1979. — A Mesa da Assembleia Geral: (*Assinaturas ilegíveis*.)

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA FPB

ESTATUTOS

Sumário

- I — O estatuto.
- II — O plenário.
- III — A comissão de trabalhadores.
- IV — Dos poderes da comissão de trabalhadores.
- V — Tarefas da comissão de trabalhadores.

I

O estatuto

1 — Este estatuto destina-se a regulamentar a constituição, atribuições e eleição da comissão de trabalhadores como elemento da organização autónoma dos trabalhadores, bem como as atribuições e funcionamento do plenário de trabalhadores.

§ único. O presente estatuto só poderá ser alterado, no todo ou em parte, pela vontade dos trabalhadores, expressa pelos votos de 50% (no mínimo) do número total de trabalhadores da FPB.

II

O plenário

1 — O plenário dos trabalhadores é o seu órgão máximo deliberativo e reger-se-á pelas normas genéricas das assembleias gerais.

2 — Dos plenários será sempre elaborada uma acta resumida, da qual constem as deliberações tomadas, nomeadamente o número de participantes e o resultado das votações.

III

A comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é o órgão executivo da vontade dos trabalhadores.

a) A comissão de trabalhadores é composta por três elementos.

b) A eleição da comissão de trabalhadores é feita por voto secreto, directo e universal.

c) Será eleita através de listas de candidatura, subscritas por um mínimo de 10% de trabalhadores e com a concordância expressa, por assinatura, dos trabalhadores que as integrem.

§ único. Nenhum trabalhador poderá estar integrado ou subscrever mais que uma lista de candidatura.

d) Os mandatos da comissão de trabalhadores ou dos seus elementos não poderão exceder um período máximo de um ano e são revogáveis a todo o momento e em plenário, devendo seguir-se as normas usadas aquando da eleição.

e) A comissão de trabalhadores ou qualquer dos seus elementos só poderão demitir-se em plenário.

f) A comissão de trabalhadores convocará reuniões e plenários sempre que o julgue necessário ou a requerimento de um mínimo de um terço dos trabalhadores.

g) As tarefas a desempenhar na comissão de trabalhadores são prioritárias em relação àquelas que os seus elementos desempenham nos locais de trabalho.

h) O regime de participação dos seus elementos é permanente.

i) As decisões no seio da comissão de trabalhadores serão tomadas por consenso.

j) As posições não concordantes no seio da comissão de trabalhadores serão submetidas a plenário.

e) A comissão de trabalhadores, como órgão da vontade dos trabalhadores, é independente dos delegados sindicais, contudo, não se lhes opõe e deve cooperar com estes a fim de articularem convenientemente as funções que lhes estão cometidas com vista à congregação de esforços no sentido de melhor representarem os interesses dos trabalhadores.

IV

Dos poderes da comissão de trabalhadores

1 — Quando houver necessidade de dar resposta a determinada questão importante, a comissão de trabalhadores tomará a seu cargo essa decisão, submetendo-se, em seguida, ao conhecimento e crítica do plenário.

2 — As decisões que impliquem consequências importantes devem sempre ser tomadas em plenário.

3 — A comissão de trabalhadores tem poderes para tomar decisões que não sejam fundamentais sem necessidade de convocar o plenário.

a) Os trabalhadores podem, caso não concordem com essas decisões, requerer um plenário para discussão das mesmas, inclusive a revogação dessas decisões.

V

Tarefas da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores fazer-se-á representar em todas as reuniões dos vários centros de decisão, ou outras, sempre que o entenda, sem que eles lhes possam ser negados.

Para tal é-lhe reconhecido o direito de acesso a todos os locais e documentos da FPB.

2 — A comissão de trabalhadores cabe ainda, de forma geral,

a) Tomar posição sobre tudo o que diz respeito a relações de trabalho.

b) Exercer o controlo de toda a actividade da FPB, nomeadamente os centros de decisão e actividades administrativas.

c) Estabelecer contactos com outras comissões de trabalhadores, nomeadamente as da mesma actividade.

3 — Obrigatoriamente a comissão de trabalhadores efectuará uma reunião trimestral.

a) Extraordinariamente poderá fazer as que entender por necessárias.

b) A comissão dará conhecimento aos trabalhadores dos assuntos tratados nas reuniões.

VI

Todos os casos omissos serão regulados pela Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA METALÚRGICA LUSO-ITALIANA, S. A. R. L.

ESTATUTOS

Sumário

Preâmbulo

Título I — Organização, competência e direitos.

Capítulo I — Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização.

Secção I — Colectivo dos trabalhadores.

Secção II — Plenário — Natureza e competência.

Secção III — Plenário — Funcionamento.

Capítulo II — Comissão de trabalhadores.

Secção I — Natureza da CT.

Secção II — Atribuições, competência e deveres da CT.

Secção III — Controlo de gestão.

Secção IV — Direitos instrumentais.

Secção V — Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT.

Secção VI — Enquadramento geral da competência e direitos.

Secção VII — Composição, organização e funcionamento da CT.

Secção VIII — Comissões coordenadoras.

Título II — Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto.

Capítulo I — Eleição e destituição da CT.

Capítulo II — Outras deliberações por voto secreto.

Capítulo III — Disposições finais.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

ARTIGO 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou de subempreitada com a MLI.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

ARTIGO 2.º

(Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo)

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 92.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 92.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 74.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 75.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de membros desta, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 91.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- l) Subscrever o requerimento para convocação no plenário, nos termos do artigo 6.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 90.^º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

ARTIGO 3.^º

(Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

ARTIGO 4.^º

(Plenário)

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.^º

ARTIGO 5.^º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores;
- b) Aprovar ou reprovar o programa de acção da CT;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

ARTIGO 6.^º

(Competência para a convocatória)

1 — O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário, e proceder à sua convocatória, no prazo máximo de quinze dias contados a partir da recepção do requerimento.

ARTIGO 7.^º

(Prazo e formalidades da convocatória)

O plenário é convocado com antecedência mínima de quinze dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso deste não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 8.^º

(Reuniões do plenário)

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.^º

ARTIGO 9.^º

(Plenário de emergência)

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 10.^º

(Plenário de âmbito limitado)

Poder-se-ão realizar plenários (sectoriais) que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o respectivo sector.

ARTIGO 11.^º

(Funcionamento do plenário)

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem cem trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição individual de membros da comissão de trabalhadores, a participação mínima no plenário deve corresponder a 40 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — O plenário é presidido pela CT.

ARTIGO 12.^º

(Sistemas de votação em plenário)

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias do título II, capítulo I, e dos artigos 91.^º a 95.^º destes estatutos nos termos da Lei n.^º 46/79, de 12 de Setembro.

ARTIGO 13.^º

(Discussão em plenário)

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

ARTIGO 14.^º

(Natureza da comissão de trabalhadores)

1 — A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

SECÇÃO II

Atribuições, competência e deveres da CT

ARTIGO 15.^o

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o *contrôle* de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir (ou participar na gestão) dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e *contrôle* da execução dos planos económicos e sociais que contemplam o respectivo sector ou região Plano;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

ARTIGO 16.^o

(Consulta ao plenário)

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programas;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- d) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou sector;
- f) Aprovação dos estatutos da empresa;
- g) Apreciar os orçamentos e planos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações.

ARTIGO 17.^o

(Relações com a organização sindical)

1 — O disposto no artigo 15.^o, em especial na alínea d) do n.^o 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

ARTIGO 18.^o

(Deveres da CT)

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, *contrôle* e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CTs de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO III

«Contrôle» de gestão

ARTIGO 19.^o

(Natureza e conteúdo do «contrôle» de gestão)

1 — O *contrôle* de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O *contrôle* de gestão consiste no *contrôle* do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal, e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade previstas na Constituição da República.

3 — O *contrôle* de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do *contrôle* de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o *contrôle* das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.^o 3 do artigo 18.^o da Lei n.^o 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

ARTIGO 20.^o

(Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

ARTIGO 21.^o

(Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

ARTIGO 22.^º

(Direito à informação)

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e a administração, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou administração da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações nos graus da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior, não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.^º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, à administração.

6 — Nos termos da lei, a administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de dez dias, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar.

ARTIGO 23.^º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do sector;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de quinze dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto, com dispensa do parecer prévio da CT.

ARTIGO 24.^º

(«Contrôle» de gestão)

1 — Em especial, para a realização do *contrôle* de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto da administração e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2 — A competência da CT para o exercício do *contrôle* de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

ARTIGO 25.^º

(Reorganização de unidades produtivas)

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 23.^º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização das unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

ARTIGO 26.^º

(Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos, e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do n.º 1 do artigo 23.^º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 24.^º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

ARTIGO 27.^º

(Gestão de serviços sociais)

1 — A CT tem a seu cargo o fundo social dos trabalhadores.
2 — A CT pode gerir ou participar na gestão de todas as obras sociais da empresa, através dos elementos da própria CT ou de delegados por ela nomeados.

ARTIGO 28.^º

(Participação na planificação económica)

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano e de, sobre eles, emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do Ministério competente três representantes por sector e igual número por região-plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, e no prazo não inferior a trinta dias para o efeito fixado pelo Ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais, às quais a CT aderir, de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

ARTIGO 29.^º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

ARTIGO 30.^º

(Outros direitos)

1 — No âmbito do exercício do poder local, a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os conselhos municipais e conselhos regionais da respectiva área, segundo as normas aplicáveis.

2 — A CT, em conjunto com as restantes comissões-de trabalhadores do País, e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 31.^º

(Condições e garantias da actuação da CT)

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

ARTIGO 32.^º

(Tempo para exercício de voto)

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como de serviço efectivo.

ARTIGO 33.^º

(Reuniões da empresa)

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões à administração da empresa com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

ARTIGO 34.^º

(Acção da CT no interior da empresa)

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

ARTIGO 35.^º

(Direito de afixação e de distribuição de documentos)

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

ARTIGO 36.^º

(Direito a instalações adequadas)

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pela administração.

a) A CT já dispõe de instalações próprias e permanentes, situadas no 2.º andar na parte oeste do edifício, onde estão instalados os serviços técnicos e administrativos.

ARTIGO 37.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

A CT tem o direito a obter da administração da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

ARTIGO 38.º

(Crédito de horas)

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;
Comissão coordenadora — cinquenta horas por mês.

2 — O crédito de horas permite ao trabalhador, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

ARTIGO 39.º

(Faltas dos representantes dos trabalhadores)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

ARTIGO 40.º

(Autonomia e independência da CT)

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou de corrupção dos seus membros.

ARTIGO 41.º

(Solidariedade da classe)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

ARTIGO 42.º

(Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

ARTIGO 43.º

(Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no regime jurídico do contrato individual do trabalho (artigos 33.º e 34.º da Lei do Contrato do Trabalho, Decreto-Lei n.º 49/408, de 24 de Novembro de 1969) e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na Lei dos Despedimentos (artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho).

ARTIGO 44.º

(Protecção legal)

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

ARTIGO 45.º

(Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores)

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

ARTIGO 46.º

(Despedimentos de representantes dos trabalhadores)

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

ARTIGO 47.º

(Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores)

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que está inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

ARTIGO 48.^º

(Responsabilidade da entidade patronal)

1 — Por força do artigo 4.^º da Lei n.^º 98/79, de 9 de Outubro, a violação dos n.^{os} 1 e 2 dos artigos 46.^º e 47.^º é punida com multa de 10 000\$ a 1 000 000\$.

2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes e os titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são punidos com a pena de prisão de três dias a dois anos.

ARTIGO 49.^º

(Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 46.^º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial, nos termos do artigo 46.^º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional, quer nas suas funções no órgão a que pertença.

ARTIGO 50.^º

(Capacidade judiciária)

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza da capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 61.^º

ARTIGO 51.^º

(Tratamento mais favorável)

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

ARTIGO 52.^º

(Natureza e valor das normas estatutárias)

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

ARTIGO 53.^º

(Sede)

A sede da CT localiza-se em Cabo Ruivo, na Avenida do Marechal Gomes da Costa, 15; Lisboa.

ARTIGO 54.^º

(Composição)

A CT é composta por sete elementos.

ARTIGO 55.^º

(Duração do mandato)

1 — O mandato da CT é de um ano.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da acta da respectiva eleição.

ARTIGO 56.^º

(Perda do mandato)

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo seguinte.

ARTIGO 57.^º

(Regras a observar em caso de destituição da CT ou da vacatura de cargos)

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que segundo a lei exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

ARTIGO 58.^º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

ARTIGO 59.^º

(Coordenação da CT)

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por dois membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

ARTIGO 60.^º

(Deliberações da CT)

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

ARTIGO 61.^º

(Poderes para obrigar a CT)

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções.

ARTIGO 62.^º

(Reuniões da CT)

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

ARTIGO 63.^º

(Convocatória das reuniões)

1 — A convocatória é feita pelo secretariado, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

ARTIGO 64.^º

(Prazos de convocatória)

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

ARTIGO 65.^º

(Financiamento da CT)

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VIII

Comissões coordenadoras

ARTIGO 66.^º

(Comissão coordenadora por sector de actividade económica)

A CT adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica metalo-mecânica ligeira, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

ARTIGO 67.^º

(Comissão coordenadora por região)

A CT adere à comissão coordenadora da região (distrito de Lisboa), cintura industrial de Lisboa, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

ARTIGO 68.^º

(Capacidade eleitoral)

São eletores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.^º

ARTIGO 69.^º

(Princípios gerais sobre o voto)

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de doença ou serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

ARTIGO 70.^º

(Caderno eleitoral)

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

ARTIGO 71.^º

(Comissão eleitoral)

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 72.^º

(Data da eleição)

A eleição tem lugar até cinco dias antes do termo do mandato de cada CT.

ARTIGO 73.^º

(Convocatória da eleição)

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de trinta dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação (ou seja, «eleição da CT para o mandato tal»).

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à administração da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

ARTIGO 74.^º

(Quem pode convocar o acto eleitoral)

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

ARTIGO 75.^º

(Candidaturas)

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10 %.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema, e por um símbolo gráfico.

ARTIGO 76.^º

(Apresentação de candidaturas)

1 — As candidaturas são apresentadas até quinze dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 75.^º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

ARTIGO 77.^º

(Rejeição de candidaturas)

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos, detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito, notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

ARTIGO 78.^º

(Aceitação de candidaturas)

1 — Até ao sétimo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.^º 3 do artigo 73.^º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

ARTIGO 79.^º

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

ARTIGO 80.^º

(Local e horário da votação)

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina pelo menos sessenta minutos depois do período de funcionamento (abertura ou laboração) da empresa ou estabelecimento.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

ARTIGO 81.^º

(Laboração contínua e horários diferenciados)

1 — A votação decorre durante um dia completo de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou, fora dele, pelo menos, trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

ARTIGO 82.

(Mesas de voto)

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de dez eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de quinhentos eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de dez trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidas no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.^º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

ARTIGO 83.^º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa do plenário da empresa, ou havendo mais do que uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

a) Membros da CT ou outros trabalhadores que reúnem as condições do n.^º 1 deste artigo.

3 — Cada candidatura tem direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

ARTIGO 84.^º

(Boletins de voto)

1 — O voto é expresso em boletins de voto em forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

ARTIGO 85.^º

(Acto eleitoral)

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a se certificarem que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

ARTIGO 86.^º

(Votação por correspondência)

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta com indicação do nome do remetente dirigida à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

ARTIGO 87.^º

(Valor dos votos)

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 86.^º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

ARTIGO 88.^º

(Abertura das urnas e apuramento)

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lava uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.^º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

ARTIGO 89.^º

(Publicidade)

1 — Durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

ARTIGO 90.^º

(Recursos para impugnação da eleição)

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.^º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.^º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de quinze dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.^º 2 e 3 do artigo 8.^º da Lei n.^º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de sessenta dias a contar da recepção do requerimento referido no n.^º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

ARTIGO 91.^º

(Destituição da CT)

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 73.^º e 74.^º, se a CT não o fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.^º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % dos trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 13.^º

8 — No mais, aplica-se a deliberação, com as adaptações necessárias, das regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

ARTIGO 92.^º

(Alteração dos estatutos)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 13.^º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias

adaptações, e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT).

2 — Para deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

ARTIGO 93.º

(Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras)

As deliberações para a adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT), com as necessárias adaptações.

ARTIGO 94.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT) aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

ARTIGO 95.º

(Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto)

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas no artigo 94.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

ARTIGO 96.º

(Entrada em vigor)

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à fixação da data de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA EMPRESA MERCAUTO, L.DA

ESTATUTOS

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

ARTIGO 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes na empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou de subempreitada com a empresa Mercauto — Metalo Mecânica de Reparação e Construção de Automóveis, Lda.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

ARTIGO 2.º

(Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo)

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 95.º;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 95.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 77.º;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 78.º;
- g) Eleger e ser eleitos membros da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros da mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 93.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras normas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleitos para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 92.º

3 — O exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado por estes estatutos, pela exigência de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa.

4 — É garantida a igualdade de direitos e deveres de todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional e convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

5 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

ARTIGO 3.º

(Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) O plenário geral das subcomissões de trabalhadores.

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

ARTIGO 4.º

(Plenário)

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

ARTIGO 5.º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

ARTIGO 6.º

(Plenário descentralizado)

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

ARTIGO 7.º

(Competência para a convocatória)

1 — O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de cem ou 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de vinte dias contados a partir da recepção do requerimento.

ARTIGO 8.º

(Prazo e formalidades da convocatória)

O plenário é convocado com a antecedência mínima sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no

local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de estes não existirem, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 9.º

(Reuniões do plenário)

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

ARTIGO 10.º

(Plenário de emergência)

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 11.º

(Plenário de âmbito sectorial)

1 — Poder-se-ão realizar plenários sectoriais que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o respectivo sector;
- b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do sector.

2 — Terão competência para convocar o plenário geral de trabalhadores de sector:

- a) A comissão de trabalhadores;
- b) A subcomissão de trabalhadores;
- c) Um terço dos trabalhadores do sector, através de convocatória endereçada à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores, mencionando a ordem de trabalhos a discutir.

ARTIGO 12.º

(Funcionamento do plenário)

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou cem trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da comissão de trabalhadores, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da comissão de trabalhadores, subcomissão de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos;
- c) Desvinculação de qualquer órgão representativo de trabalhadores.

5 — O plenário é presidido pela CT e, no respectivo âmbito, pelas subcomissões de trabalhadores.

ARTIGO 13.º

(Sistemas de votação em plenário)

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3.— O voto é secreto nas votações referentes às seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da CT, subcomissão de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- c) Parecer sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

ARTIGO 14.^º

(Discussão em plenário)

1.— São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros e das subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2.— A CT ou plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

ARTIGO 15.^º

(Natureza da comissão de trabalhadores)

1.— A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2.— Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

ARTIGO 16.^º

(Competência da CT)

1.— Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplan o respectivo sector ou região Plano;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do Poder Local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas;
- k) Constituição de quaisquer grupos de trabalho que, em reunião geral da mesma, considere necessários, dando conhecimento, por comunicado, da existência e âmbito dos mesmos.

2.— A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

ARTIGO 17.^º

(Relações com a organização sindical)

1.— O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2.— A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos respectivos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

ARTIGO 18.^º

(Deveres da CT)

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a mobilização dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Exigir da entidade patronal a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores;
- f) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CTs de outras empresas e comissões coordenadoras;
- g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- h) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.
- i) Representar qualquer sector onde eventualmente não haja subcomissão de trabalhadores.

SECÇÃO III

«Contrôle» de gestão

ARTIGO 19.^º

(Natureza e conteúdo do «contrôle» de gestão)

1.— O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2.— O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

3.— O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4.— A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

ARTIGO 20.º

(Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

ARTIGO 21.º

(Reuniões da CT com os órgãos de gestão da empresa)

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com as chefias dos sectores, direcções e conselho de gerência para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se uma vez por mês com cada um dos órgãos referidos no parágrafo anterior, podendo realizar-se extraordinariamente sempre que necessário.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os representantes.

ARTIGO 22.º

(Direito à informação)

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes, para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de apropriaçãoamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absenteísmo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao conselho de gerência, órgão de gestão da empresa.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa (CG) deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de dez dias, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar.

ARTIGO 23.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal ou órgão de gestão da empresa, conselho de gerência.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de quinze dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicado nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

ARTIGO 24.º

(«Contrôle» de gestão)

1 — Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os da produção, e respectiva alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano, na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;

- g) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2 — A competência da CT para o exercício do *contrôle* de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

ARTIGO 25.º

(Reorganização de entidades produtivas)

1 — Em especial para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 23.º, sobre os planos ou projectos de organização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

ARTIGO 26.º

(Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual e ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através de emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no *contrôle* dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas d), e), f), g) e h) do artigo 23.º e outros cuja emissão a lei ou a contratação venha a exigir ou a possibilhar;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 24.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

ARTIGO 27.º

(Gestão de serviços sociais)

1 — A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

ARTIGO 28.º

(Participação na planificação económica)

1 — Em especial para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que completem o respectivo sector ou região Plano e de, sobre eles, emitir parecer.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do Ministério competente três representantes por sector e igual número por região Plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos de informações referidos no n.º 1, e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a trinta dias, para o efeito fixado pelo Ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais, e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste à comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

ARTIGO 29.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 30.º

(Condições e garantias da actuação da CT)

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

ARTIGO 31.º

(Tempo para o exercício do voto)

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e o tempo dispensado conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

ARTIGO 32.º

(Reuniões na empresa)

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo dispensado nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

ARTIGO 33.º

(Acção da CT no interior da empresa)

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

ARTIGO 34.º

(Direito de afixação e de distribuição de documentos)

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em locais adequados para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

ARTIGO 35.º

(Direito a instalações adequadas)

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

ARTIGO 36.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

ARTIGO 37.º

(Crédito de horas)

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respectivas atribuições do seguinte crédito de horas:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;
Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

ARTIGO 38.º

(Faltas de representantes dos trabalhadores)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

ARTIGO 39.º

(Autonomia e independência da CT)

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticos, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

ARTIGO 40.º

(Solidariedade de classe)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos seus objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

ARTIGO 41.º

(Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

ARTIGO 42.º

(Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho (artigos 33.º e 34.º da Lei do Contrato de Trabalho) e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na Lei dos Despedimentos.

ARTIGO 43.º

(Protecção legal)

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

ARTIGO 44.º

(Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores)

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

ARTIGO 45.^º

(Despedimentos de representantes dos trabalhadores)

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

ARTIGO 46.^º

(Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores)

1 — A suspensão preventiva de alguns dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção de trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

ARTIGO 47.^º

(Responsabilidade da entidade patronal)

1 — Por força do artigo 4.^º da Lei n.^º 68/79, de 9 de Outubro, a violação dos n.^{os} 1 e 2 do artigo 45.^º e do artigo 46.^º é punida com multa de 10 000\$ a 100 000\$.

2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes e os titulares dos lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são punidos com a pena de prisão de três dias a dois anos.

ARTIGO 48.^º

(Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 47.^º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial, nos termos do artigo 45.^º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional, quer nas suas funções no órgão a que pertence.

SECÇÃO VI

Enquadramento geral da competência e direitos

ARTIGO 49.^º

(Capacidade judiciária)

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 59.^º

ARTIGO 50.^º

(Tratamento mais favorável)

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais impositivas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

ARTIGO 51.^º

(Natureza e valores das normas estatutárias)

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

ARTIGO 52.^º

(Sede)

A sede da CT localiza-se em Sete Rios, Rua de Campolide, 437, 1000 Lisboa.

ARTIGO 53.^º

(Composição)

A CT é composta por cinco elementos.

ARTIGO 54.^º

(Duração do mandato)

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da acta da respectiva eleição.

ARTIGO 55.^º

(Perda do mandato)

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

ARTIGO 56.^º

(Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos)

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devem ser tomadas em nome da CT, dentro de prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, serão subscritas pela CT destituída, segundo a orientação a definir pelo plenário.

ARTIGO 57.^º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentados, prazo e identificação do mandatário.

ARTIGO 58.^º

(Coordenação da CT)

1 — A actividade da CT é coordenada por um executivo composto por três membros, eleitos na primeira reunião após a investidura, e funcionará por mandatos de seis meses.

2 — Compete ao executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

ARTIGO 59.^º

(Poderes para obrigar a CT)

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de dois dos seus membros em efectividade de funções.

ARTIGO 60.^º

(Deliberações da CT)

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

ARTIGO 61.^º

(Reuniões da CT)

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

ARTIGO 62.^º

(Convocatória das reuniões)

1 — A convocatória é feita pelo executivo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

ARTIGO 63.^º

(Prazos de convocatória)

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

SECÇÃO VIII

Subcomissão(ões) de trabalhadores

ARTIGO 64.^º

(Subcomissões de trabalhadores)

Pode haver subcomissões de trabalhadores nos sectores (geograficamente dispersos da empresa) existentes ou que venham a existir.

Sectores existentes:

- Mercauto oficina 2 — Rua do Proletariado, 18, Portela da Ajuda.
- Mercauto oficina 3 — Rua de Campoide, 437.
- Mercauto oficina 4 — Rua de Alves Redol, 7-A.
- Mercauto oficina 5 — Rua de Cristóvão Falcão, 8-A.

ARTIGO 65.^º

(Composição)

As subcomissões de trabalhadores terão como número de elementos o máximo permitido por lei.

ARTIGO 66.^º

(Adaptação e normas)

Aplicam-se à(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas da secção VII do capítulo II destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectiva convocatória, financiamento, etc.

ARTIGO 67.^º

(Competência das subcomissões de trabalhadores)

1 — Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e do plenário da empresa;
- e) Exercer, no respectivo âmbito, as atribuições previstas nos artigos do regulamento eleitoral;
- f) Dirigir o plenário do sector ou o plenário descentralizado a nível do sector em colaboração com a CT;
- g) Convocar o plenário do sector;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições, as subcomissões de trabalhadores dão aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3 — As subcomissões de trabalhadores participam na definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CT nos termos previstos no artigo seguinte.

4 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições por ela delegadas nas subcomissões de trabalhadores, nos termos da alínea a) do n.º 1.

ARTIGO 68.º

(Articulação com a CT)

1 — As subcomissões de trabalhadores efectuam reuniões periódicas com a CT.

2 — A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — A CT deve informar e consultar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

4 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um sector, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

5 — Compete às subcomissões de trabalhadores difundir, no respectivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

6 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

ARTIGO 69.º

(Normas aplicáveis)

As subcomissões de trabalhadores regem-se, em tudo o que não especificamente previsto, pelas normas deste estatuto relativas à CT, com as necessárias adaptações.

SECÇÃO IX

Comissões coordenadoras

ARTIGO 70.º

1 — A CT, através destes estatutos, ficará vinculada à comissão coordenadora do grupo Eminco-C. Santos, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

2 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da participação em outras estruturas a nível sectorial ou regional.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

ARTIGO 71.º

(Capacidade eleitoral)

São eletores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa mencionados no artigo 1.º

ARTIGO 72.º

(Princípios gerais sobre o voto)

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

ARTIGO 73.º

(Caderno eleitoral)

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

ARTIGO 74.º

(Comissão eleitoral)

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 75.º

(Data da eleição)

A eleição tem lugar até quinze dias antes do termo do mandato de cada CT.

ARTIGO 76.º

(Convocatória de eleição)

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de vinte e cinco dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade competente ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

ARTIGO 77.º

(Quem pode convocar o acto eleitoral)

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou cem trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

ARTIGO 78.º

(Candidaturas)

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 10% ou cem.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

ARTIGO 79.º

(Apresentação de candidaturas)

1 — As candidaturas são apresentadas até quinze dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 78.º, pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto de apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

ARTIGO 80.^º

(Rejeição de candidaturas)

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

ARTIGO 81.^º

(Aceitação de candidaturas)

1 — Até ao oitavo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 76.^º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

ARTIGO 82.^º

(Campanha eleitoral)

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

ARTIGO 83.^º

(Local e horário da votação)

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos da empresa (para as empresas com estabelecimentos geograficamente separados).

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da empresa ou de cada sector.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

ARTIGO 84.^º

(Laboração contínua e horários diferenciados)

A votação decorre durante um dia completo, de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

ARTIGO 85.^º

(Mesas de voto)

1 — Há mesas de voto nos sectores com mais de dez eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de quinze eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos sectores com menos de dez trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos sectores referidos no número anterior podem ser agregados, para efeito de votação, à mesa de voto de sector diferente.

5 — As mesas são colocadas nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do sector.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo sector, e, caso contrário, a votar por correspondência.

ARTIGO 86.^º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa do plenário da empresa, ou havendo mais do que uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

ARTIGO 87.^º

(Boletins de voto)

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

ARTIGO 88.^º

(Acto eleitoral)

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registrar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesas, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe esteja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

ARTIGO 89.^º

(Votação por correspondência)

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz, de seguida, a introdução do boletim na urna.

ARTIGO 90.^º

(Valor dos votos)

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadro, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas no artigo 89.^º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

ARTIGO 91.^º

(Abertura das urnas e apuramento)

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lava uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.^º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

ARTIGO 92.^º

(Publicidade)

1 — Durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global, no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entrega com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

ARTIGO 93.^º

(Recursos para impugnação da eleição)

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.^º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.^º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de quinze dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.^ºs 2 e 3 do artigo 8.^º da Lei n.^º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de sessenta dias a contar da recepção do requerimento referido no n.^º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

ARTIGO 94.^º

(Destituição da CT)

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 10% ou cem trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 76.^º e 77.^º, se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.^º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou cem trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 14.^º

8 — No mais aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

ARTIGO 95.^º

(Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores)

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

ARTIGO 96.^º

(Alteração dos estatutos)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.^º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias

adaptações, e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II «Regulamento eleitoral para a CT».

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

ARTIGO 97.º

(Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras)

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título III «Regulamento eleitoral para a CT», com as necessárias adaptações.

ARTIGO 98.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo I do título II «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

ARTIGO 99.º

(Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto)

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 95.º a 98.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

ARTIGO 100.º

(Entrada em vigor)

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA SOFIMA — SOCIEDADE DE FORNECEDORES E IMPORTADORES DE MERCADORIAS ALEMÃS, L.PA

ESTATUTOS

ARTIGO 1.º

Órgãos dos trabalhadores da Sofima

São órgãos dos trabalhadores da Sofima a assembleia de trabalhadores, a comissão de trabalhadores e a comissão sindical.

ARTIGO 2.º

Constituição da assembleia de trabalhadores

A assembleia de trabalhadores é composta por todos os trabalhadores da empresa.

ARTIGO 3.º

Competência da assembleia de trabalhadores

A assembleia de trabalhadores é o órgão deliberativo máximo e compete-lhe, nomeadamente, o seguinte:

- a) Eleger e demitir a comissão de trabalhadores;
- b) Analisar e tomar decisões sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores;
- c) Vincular a comissão de trabalhadores;
- d) Aprovar e alterar estes Estatutos.

ARTIGO 4.º

Direcção e convocação da assembleia

1 — A assembleia de trabalhadores será dirigida por uma mesa composta pelos membros da comissão de trabalhadores e da comissão sindical, qualquer das quais pode convocar as reuniões por sua iniciativa ou a pedido da direcção do sindicato ou de, pelo menos, 10% dos trabalhadores ao serviço da empresa, nunca sendo no entanto exigível número superior a 100.

2 — A convocatória incluirá obrigatoriamente a ordem de trabalhos, deve ser feita com antecedência de quarenta e oito horas, salvo caso excepcional, e deve ser afixada nos locais habituais.

ARTIGO 5.º

Composição e eleição da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é composta de três elementos eleitos em sufrágio directo e secreto pelos trabalhadores da empresa.

2 — A comissão de trabalhadores é eleita pelo período de um ano, findo o qual haverá novas eleições, sendo permitida a reeleição.

3 — As funções de delegado sindical e de membro da comissão de trabalhadores podem e devem ser acumuladas.

ARTIGO 6.º

Competência da comissão de trabalhadores

Compete à comissão de trabalhadores o exercício do controlo operário e a representação e defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa em todos os aspectos previstos na lei e ainda naqueles para que for mandatada pelos trabalhadores e que não sejam da competência exclusiva da comissão sindical.

ARTIGO 7.º

Funcionamento da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores funcionará sempre em conjunto com a comissão sindical, mesmo que tenham composição diferente.

2 — A comissão de trabalhadores da empresa deve reunir em períodos regulares e no mínimo quinzenalmente.

ARTIGO 8.º

Reunião da comissão de trabalhadores com a entidade patronal

1 — A comissão de trabalhadores pode reunir com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado afixado na empresa.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados na empresa.

ARTIGO 9.º

Financiamento das actividades

Para além dos meios que a empresa é legalmente obrigada a facultar-lhe para o exercício das suas funções, a CT apenas poderá recorrer aos trabalhadores da empresa, pela(s) forma(s) que for(em) decidida(s) em assembleia de empresa, para obter os meios financeiros indispensáveis para as suas actividades.

ARTIGO 10.º

Articulação com comissões coordenadoras

A adesão ou a revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora, a aprovação dos estatutos desta e a inclusão de membros da CT numa comissão coordenadora serão sempre objecto de debate em assembleia que deverá preceder as votações a efectuar nos termos legais.

ARTIGO 11.º

Regulamento eleitoral

1 — A eleição da CT será feita por voto directo e secreto, segundo o método da representação proporcional, a ela podendo concorrer listas subscritas por 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes e entregues à mesa de voto (ou à comissão de apuramento geral) até cinco dias antes da data do acto eleitoral.

2 — O acto eleitoral será convocado com a antecedência mínima de quinze dias.

A convocatória terá de ser subscrita por 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, tem de ser afixada nos locais habituais no interior da empresa e será entregue uma cópia à empresa.

3 — Da convocatória deverão constar a indicação dos locais onde funcionarão mesas de voto e o horário do seu funcionamento.

4 — A votação deverá iniciar-se trinta minutos antes do começo e terminar sessenta minutos depois do encerramento do período normal de trabalho.

5 — As presenças ao acto eleitoral serão registadas em folhas de presença com termo de abertura e encerramento assinado e rubricado em todas as folhas pela respectiva mesa.

6 — Será elaborada acta de tudo o que se passar, da qual fará parte integrante a lista de presenças, e que será assinada e rubricada pelos membros da mesa.

7 — A(s) mesa(s) de voto são constituídas por três elementos — um presidente e dois vogais — e será(ão) eleita(s) em assembleia convocada para o efeito, entrando imediatamente em funções que cessarão com o término do integral cumprimento das suas funções.

8 — As listas candidatas poderão designar um delegado para acompanhar a mesa de voto nas operações do acto eleitoral.

9 — A proclamação dos resultados é feita pela mesa de voto, (ou comissão de apuramento geral) através da afixação durante quinze dias, no local (ou locais) onde a eleição teve lugar, da(s) acta(s) da eleição e dos elementos de identidade dos eleitos.

10 — No prazo de quinze dias serão remetidos os mesmos elementos ao Ministério do Trabalho, para registo, ao Ministério da tutela e à empresa.

11 — A impugnação das eleições pode ser feita, nos termos legais e no prazo de quinze dias após a afixação dos resultados, junto do representante do Ministério Público da área.

12 — A CT eleita entra em exercício cinco dias após a afixação dos resultados.

ARTIGO 12.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por votação secreta organizada nos mesmos termos das eleições e precedida de uma assembleia de empresa para debate das propostas.

ARTIGO 13.º

Disposições transitórias

Os trabalhadores da Sofima declaram que as disposições constantes do n.º 1 do artigo 12.º (princípio da proporcionalidade) e do n.º 1 do artigo 5.º (número de elementos da CT) são transitórias, pois resultam não da sua vontade mas de uma imposição legal constitucional e serão revistas logo que o respeito pela Constituição seja reposto.

(Registados 20 abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de Setembro.)

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA FIRMA JOSÉ TOMAZ HENRIQUES, SUCS., L.DA

ESTATUTOS

ARTIGO 1.º

(Denominação)

A comissão de trabalhadores da firma José Tomaz Henriques, Sucs., L.DA, é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

ARTIGO 2.º

(Âmbito)

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede em Várzea, Castanheira de Pêra.

ARTIGO 3.º

(Objectivos)

A comissão de trabalhadores tem por objectivos:

1 — Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:

- a) O controle de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
- c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;
- d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa e na reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
- e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector têxtil ou região Plano, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma comissão coordenadora;

2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

- a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;
- b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores;
- c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;

3 — Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector e da região Plano no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora;

4 — Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

ARTIGO 4.º

(Composição)

A comissão de trabalhadores é composta por cinco membros.

ARTIGO 5.º

(Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de dois anos.

ARTIGO 6.º

(Sistema eleitoral)

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa, por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

ARTIGO 7.º

(Apresentação das candidaturas)

1 — As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores até ao vigésimo dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades havidas.

7 — Findo este prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

ARTIGO 8.º

(Do acto eleitoral e horário de votação)

1 — As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de Novembro do ano em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de sessenta dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

- a) Início — 7 horas e 30 minutos;
- b) Fecho — 18 horas e 30 minutos.

4 — Porque o número de trabalhadores é inferior a 500, só haverá uma mesa de voto.

ARTIGO 9.º

(Constituição das mesas de voto)

1 — A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Na mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

ARTIGO 10.^o

(Listas)

1 — As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla não poderá exceder cinco palavras.

3 — A mesma lista de voto conterá todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm×10 cm, e será em papel liso, sem marca, não transparente nem com sinais exteriores.

ARTIGO 11.^o

(Vote por procuração)

Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

ARTIGO 12.^o

(Apuramento geral)

1 — O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

- a) Dois membros da comissão de trabalhadores cessante;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento, de comum acordo, das diversas listas candidatas.

ARTIGO 13.^o

(Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo das eleições;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, fixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

ARTIGO 14.^o

(Entrada em exercício)

1 — A comissão de trabalhadores entra em exercício no quinto dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião, a comissão elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

ARTIGO 15.^o

(Acta da eleição)

1 — Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral, serão patenteados durante quinze dias, a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à comissão de trabalhadores.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o terceiro dia posterior à data das eleições.

3 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, aos Ministérios da tutela e do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

ARTIGO 16.^o

(Destituição)

1 — A comissão pode ser destituída a todo o tempo por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de trinta dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

ARTIGO 17.^o

(Renúncia ao mandato)

1 — A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 15.^o

ARTIGO 18.^o

(Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador permanente da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

ARTIGO 19.^o

(Reuniões da comissão de trabalhadores)

1 — A comissão reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois terços dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2 — Das reuniões da comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3 — A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omisos, o presente estatuto.

ARTIGO 20.^o

(Reuniões gerais de trabalhadores)

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convocá-la-á no prazo máximo de dez dias após a receção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5 — A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de dez trabalhadores.

6 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

ARTIGO 21.^º

(Modo de financiamento)

O financiamento das actividades da comissão de trabalhadores será assegurado por quotização mensal sobre os vencimentos de todos os trabalhadores permanentes na empresa no valor de 2 ‰.

ARTIGO 22.^º

(Relatório e contas)

1 — Entre 1 e 15 de Outubro de cada ano, a comissão de trabalhadores apresentará o relatório e contas relativos ao período em reunião geral de trabalhadores.

2 — A requerimento de 10 % dos trabalhadores permanentes presentes, o relatório e contas serão votados de acordo com o disposto nos n.^{os} 3 e 4 do artigo 8.^º e nos artigos 9.^º, 10.^º e 11.^º dos presentes estatutos.

3 — Mensalmente, a comissão de trabalhadores publicará um balancete das suas contas.

4 — O relatório e contas será distribuído a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião prevista no n.^º 1 deste artigo.

ARTIGO 23.^º

(Alteração dos estatutos)

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias sobre a data da sua votação.

ARTIGO 24.^º

(Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

ARTIGO 25.^º

(Disposições finais)

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 12.^º do Decreto-Lei n.^º 46/79, de 12 de Setembro.)