

# Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.ª SÉRIE

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

Preço 40\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 45

N.º 5

p. 405-556

8-FEV-1978

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — PRT para a Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos — SATA .....  | 407 |
| — PRT para o sector de vinhos (v. Bol. Min. Trab., n.º 40, de 29 de Outubro de 1975, e Bol. Trab. Emp., 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978) .....   | 409 |
| — PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil — Deliberações da comissão técnica e rectificações (v. Bol. Trab. Emp., 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1977) ..... | 416 |

#### Portarias de extensão:

- |  |         |
|--|---------|
| — Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros .....                           | 417     |
| — Aviso para PE do CCT para os armazenistas de mercearia e outros .....  | ( 417 ) |
| — Aviso para PE do CCT entre as Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Porto e Leixões e do Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém ..... | 418     |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — ACT entre a UCAL e cooperativas agrícolas de produtores de leite e as assoc. sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço .....   | 418 |
| — ACT entre a Açortur — Investimentos Turísticos dos Açores, S. A. R. L., e o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. da Horta .....  | 424 |
| — ACT entre o Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada e a Fábrica de Borracha Primos, L.ᵈ .....  | 449 |
| — ACT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e a empresa Concórdia — Empreendimentos Industriais, L.ᵈ — Enquadramento em níveis de qualificação .....  | 452 |
| — CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outros e o Sind. dos Conferentes de Cargas, Marítimas de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros .....                   | 452 |
| — CCT entre a Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio .....  | 454 |
| — Protocolo entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões, a Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores Portuários ..... | 473 |
| — CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Dist. do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real .....                | 475 |
| — CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo — Deliberação da comissão paritária .....   | 481 |

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a comissão negociadora sindical representante do Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, do Sind. dos Trabalhadores de Armazém, da Feder. dos Escritórios do Norte e outros .....	482
— ACT entre a Electricidade de Portugal, Empresa Pública EDP e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço .....	500
— CCTV ind. vidreira — Acta de rectificação .....	536
— ACT entre a administração da Celulose Beira Industrial (Celbi), S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Rectificação .....	536
— CCT para o sector do comércio de veículos de duas rodas — Rectificação .....	538

## **Organizações do trabalho:**

### **Sindicatos — Estatutos:**

#### **Alterações:**

— Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares do Dist. da Horta .....	539
— Sind. dos Metalúrgicos de Viseu .....	539
— União dos Sind. de Viseu/Intersindical .....	542

### **Associações patronais — Estatutos:**

#### **Alterações:**

— Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave) .....	547
— Assoc. do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas — Anceve .....	548
— Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte .....	550
— Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage .....	552
— Assoc. dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte .....	552

### **SIGLAS**

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

### **ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para a Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos — SATA

Em 26 de Setembro de 1976 iniciou-se o processo de revisão do ACT da SATA com a apresentação da proposta sindical, tendo a administração da empresa respondido com uma contraproposta em 25 de Outubro de 1976.

Na fase de negociações directas, as partes chegaram a acordo no que respeita a determinadas matérias, nomeadamente aquelas que não implicavam acréscimo de encargos.

Malogradas as negociações no que respeita ao restante clausulado, houve necessidade de recorrer à conciliação, que foi requerida pelos sindicatos respectivos em 9 de Dezembro de 1976. Nesta fase, as partes avançaram em determinados pontos, tendo ficado ainda por acordar um determinado número de cláusulas.

Perante esta nova situação de impasse, ainda tentaram os sindicatos recorrer ao expediente da arbitragem, que, no entanto, foi rejeitado pela administração da empresa.

Nesta conformidade, verificada a necessidade de solucionar com rapidez um conflito cuja persistência causaria sérias repercussões na Região Autónoma dos Açores, tornou-se imperioso o recurso à via administrativa, no intuito de regulamentar as matérias residuais que não foram objecto de acordo, para o que foi constituída uma comissão técnica por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 15 de Junho de 1977, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1977, a qual foi encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma PRT.

Entendeu-se de boa metodologia fazer consignar nesta PRT apenas as matérias que alteram a regulamentação existente.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da República para a Região Autónoma dos Açores e pelos Secretários de Estado do Planeamento, dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, ao abrigo do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

#### BASE I

##### (Âmbito)

A presente portaria aplica-se às relações de trabalho estabelecidas entre a SATA — Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos, S. A. R. L., e os trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

#### BASE II

##### (Vigência)

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais.

2 — No respeitante a tabelas salariais, as remunerações fixadas nesta portaria produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1977.

3 — O subsídio de Natal referente ao ano de 1977 deverá ser pago, na sua totalidade, de acordo com as tabelas salariais constantes do anexo II.

4 — As diferenças salariais devidas por força do disposto nos números anteriores poderão ser satisfeitas em prestações mensais até 31 de Maio de 1978, inclusive.

#### BASE III

##### (Condições de promoção do pessoal navegante)

As promoções dos trabalhadores — pessoal navegante — abaixo discriminados processar-se-ão de acordo com as antiguidades mínimas e qualificações exigidas para cada caso, conforme o seguinte esquema:

- a) Comandante A — seis anos de antiguidade de serviço, com o mínimo de quatro anos de antiguidade de serviço na categoria no exercício efectivo da função;
- b) Classe A de qualquer categoria — seis anos de antiguidade de serviço na respectiva categoria profissional.

#### BASE IV

##### (Anexos)

As matérias respeitantes à classificação por grupos profissionais, tabelas salariais e integração das categorias profissionais em níveis de qualificação constam respectivamente dos anexos I, II e III, que constituem parte integrante desta portaria.

#### BASE V

##### (Sucessão de regulamentação)

1 — O regime constante da presente portaria entende-se como mais favorável no seu conjunto do que aquele previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

2 — Mantém-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores que

disponham sobre as situações não reguladas na presente portaria.

O Ministro da República para a Região Autónoma dos Açores, *Octávio de Carvalho Galvão de Figueiredo*.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, 25 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Monteiro Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *António Machado Rodrigues*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

#### ANEXO I

##### Classificação por grupos profissionais

###### Grupo A:

Chefe de divisão.  
Adjunto de divisão.  
Chefe de secção.  
Chefe de mecânicos.  
Mestre de oficinas.

###### Grupo B:

Técnico licenciado.  
Técnico diplomado com curso médio e bacharel.

###### Grupo C:

Despachante de tráfego.  
Despachante de operações.  
Despachante de carga e placa.  
Mecânico de avião.  
Técnico de instrumentos de avião.  
Técnico de electricidade de avião.  
Técnico de rádio e eletrónica de avião.

###### Grupo D:

Empregado comercial especializado.  
Operador de máquinas mecanográficas.  
Assistente de terra.  
Empregado de escritório.  
Caixa.  
Desenhador.  
Preparador.  
Mecânico.  
Electricista.  
Operário ofical especializado.  
Teletipista.

###### Grupo E:

Ajudante de mecânico.  
Ajudante de técnico de instrumentos, electricidade e rádio de avião.  
Operário da construção civil.  
Motorista.  
Tractorista.  
Telefonista.  
Contínuo.  
Fiel de armazém.  
Bagageiro.  
Auxiliar de escritório.

Operador de rampa.  
Auxiliar de manutenção.

###### Grupo F:

Servente de limpeza.  
Paquete.

#### ANEXO II

##### Tabelas salariais

###### QUADRO I

###### Tabela geral

	C	D	E	F
1 .....	9 500\$00	9 000\$00	8 000\$00	6 500\$00
2 .....	9 800\$00	9 250\$00	8 100\$00	6 600\$00
3 .....	10 100\$00	9 500\$00	8 250\$00	6 750\$00
4 .....	10 350\$00	9 700\$00	8 400\$00	6 950\$00
5 .....	10 650\$00	9 900\$00	8 600\$00	7 100\$00
6 .....	10 800\$00	10 200\$00	8 750\$00	7 250\$00
7 .....	11 100\$00	10 500\$00	8 900\$00	7 400\$00
8 .....	11 400\$00	10 800\$00	9 100\$00	7 600\$00
9 .....	11 700\$00	11 200\$00	9 300\$00	7 800\$00
10 .....	12 000\$00	11 500\$00	9 500\$00	8 000\$00
11 .....	12 300\$00	11 750\$00	9 750\$00	8 250\$00
12 .....	12 600\$00	12 000\$00	10 000\$00	8 500\$00

*Nota.* — Estas tabelas só se aplicam ao pessoal maior de 18 anos.

###### Subsídios especiais

###### Quadro geral:

	Por mês
Por chefia de sector .....	1 000\$00
Por chefia de turno .....	750\$00
Por chefia de equipa .....	750\$00
Por emergência .....	750\$00

###### QUADRO 2

###### Base mínima por mês dos trabalhadores do grupo A

Chefe de divisão .....	16 600\$00
Adjunto de divisão .....	14 700\$00
Chefe de secção (a) .....	13 000\$00
Chefe de mecânicos .....	14 700\$00
Mestre de oficinas .....	14 700\$00

(a) A retribuição mínima de chefe de secção não poderá ser inferior ao último valor da tabela dos grupos C a F em que se acham integrados os trabalhadores sob as suas ordens, acrescidos de 1500\$.

###### Base mínima por mês dos trabalhadores do grupo B

	Técnicos licenciados	Técnicos diplomados com curso médio e bacharelis
Admissão .....	12 300\$00	10 050\$00
Seis meses .....	13 050\$00	10 800\$00
Um ano .....	13 800\$00	11 550\$00
Dois anos .....	14 950\$00	12 300\$00
Três anos .....	16 100\$00	13 050\$00
Quatro anos .....	17 250\$00	14 150\$00
Cinco anos .....	18 150\$00	15 000\$00
Seis anos .....	19 000\$00	15 850\$00

QUADRO 3  
Retribuições mínimas do PN

Categorias	Classe	Vencimento base (Vb)	Vencimento de exercício (Ve)	Total fixo (trinta e cinco horas)	Anuidades (D)	Retribuição por hora (além de trinta e cinco horas)	Suplemento por hora de voo nocturno (além de cinco horas)
Comandante .....	A	18 000\$00	12 000\$00	30 000\$00	200\$00	220\$00	130\$00
	B	17 000\$00	11 000\$00	28 000\$00	200\$00	220\$00	130\$00
Oficial piloto .....	A	16 000\$00	10 500\$00	26 500\$00	200\$00	200\$00	110\$00
	B	15 000\$00	7 500\$00	22 500\$00	200\$00	200\$00	110\$00
Comissário de bordo e assistente de bordo .....	A	7 800\$00	4 200\$00	12 000\$00	100\$00	120\$00	60\$00
	B	7 000\$00	3 000\$00	10 000\$00	100\$00	120\$00	60\$00

ANEXO III

**Enquadramento das categorias profissionais em níveis de qualificação**

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

Níveis

**Nível 1 — Quadros superiores:**

- 1.1 — Técnico diplomado com curso superior (licenciado, bacharel, engenheiro).
- 1.2 — Chefe de divisão, adjunto chefe de divisão.

**Nível 2 — Quadros médios:**

- 2.1 — Chefe de mecânicos, mestre de oficina, técnico diplomado com curso médio.
- 2.2 — Chefe de secção.

**Nível 4 — Qualificados:**

- 4.1 — Operador de máquinas mecanográficas, empregado de escritório, caixa.

4.2 — Empregado comercial especializado.

4.3 — Despachante de passageiros, despachante de carga, mecânico de avião, electricista de avião, assistente de terra, desenhador, mecânico, electricista, operário oficial especializado, fiel de armazém, teletípista, motorista e tractorista.

**Nível 5 — Semiqualificados:**

Telefonista.

**Nível 6 — Não qualificados:**

Continuo, bagageiro, operador de rampa e servente de limpeza.

**Profissões não enquadradas:**

Auxiliares.  
Ajudantes.  
Paquetes.

**PRT para o sector de vinhos**

Por despacho de 27 de Abril do ano em curso, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 18 de Maio de 1977, foi constituída, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro (com a redacção do Decreto-Lei n.º 887-A/76, de 29 de Dezembro), uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios da regulamentação administrativa para o sector de vinhos (indústria, engarrafamento, comércio e exportação).

Esta providência resultou da convicção de que para a intervenção administrativa se consideravam preenchidos os requisitos mínimos impostos pelo n.º 1 do referido artigo 21.º Na verdade, iniciadas em Março de 1976 as negociações colectivas para revisão das condições de trabalho vigentes no sector (fixadas por portaria publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 40, de 27 de Outubro de 1975), havia caído numa situação de impasse que a tentativa de

conciliação oportunamente efectuada não logrou ultrapassar; e, concluída esta, as partes rejeitaram o recurso a outras formas de solução do diferendo que pela lei lhes eram facultadas.

Para além do mais, acresce que das três associações patronais intervenientes nas negociações — a Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas, a dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e a dos Exportadores de Vinho do Porto — só esta última se encontra devidamente registada nos termos da lei e, portanto, com capacidade para intervir na negociação de convenções colectivas de trabalho, em face do que dispõe o artigo 6.º, n.º 2, do referido Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Por outro lado, ainda que tais circunstâncias se não verificassem no processo negocial e que o mesmo tivesse chegado a bom termo, haveria sempre que recorrer à via administrativa para fazer aplicar

a regulamentação deste resultante a todo o sector de actividade em questão, mantendo, assim, a desejável uniformidade das condições de trabalho, uma vez que boa parte das respectivas unidades de produção estão organizadas em adegas cooperativas, escapando à representação das referidas associações patronais.

A comissão técnica inicialmente referida concluiu já os seus trabalhos, os quais serviram de base à presente portaria.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Externo, do Comércio Interno, do Fomento Agrário e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

#### BASE I

##### (Área e âmbito)

A presente portaria é aplicável, no território do continente, às relações de trabalho entre:

Entidades patronais, incluindo adegas cooperativas e a Casa do Douro, que se dediquem à exportação do vinho do Porto, indústria, engarrafamento e comércio por grosso de vinhos e bebidas espirituosas;

Trabalhadores ao serviço daquelas entidades, das categorias profissionais previstas, que sejam representados por algum dos sindicatos mencionados no anexo III, ou que, não tendo filiação sindical, se possam inscrever em algum daqueles mesmos sindicatos.

#### BASE II

##### (Vigência)

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais constantes do anexo II efeitos a partir de 1 de Setembro de 1977.

2 — Os encargos resultantes da eficácia retroactiva fixada no número anterior poderão ser liquidados pelas entidades patronais em prestações mensais, até ao máximo de sete.

#### BASE III

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de quinze dias, excepto para os fogueiros, em que aquele período será de sessenta dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou alegação de justa causa.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 — Por acordo escrito, poderão as partes fixar um período experimental inferior ao estabelecido no n.º 1 desta base.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao pedido experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa onde se encontrava anteriormente e que em virtude daquela proposta tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

#### BASE IV

##### (Acesso de escriturários)

Os segundos-escriturários ascenderão a primeiros-escriturários logo que completem quatro anos de permanência naquela categoria.

#### BASE V

##### (Retribuições)

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as constantes do anexo II.

2 — A tabela I é aplicável nas adegas cooperativas e nas empresas com menos de cento e cinquenta trabalhadores.

3 — A tabela II é aplicável aos exportadores de vinho do Porto e nas empresas com cento e cinquenta ou mais trabalhadores.

#### BASE VI

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### BASE VII

##### (Trabalhadores-estudantes)

Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados e nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para

saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

#### BASE VIII

##### (Seguro e fundo para falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 500\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se manter classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto este durar.

#### BASE IX

##### (Níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, as profissões previstas são enquadradas em níveis de qualificação, de acordo com o anexo IV.

#### BASE X

##### (Comissão técnica tripartida)

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria será constituída, por despacho do Ministro do Trabalho, uma comissão técnica tripartida com a seguinte composição:

Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Um representante do Ministério do Trabalho;

Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;

Dois representantes das associações sindicais;

Dois representantes das associações patronais.

2 — Compete à comissão técnica tripartida prevista no número anterior:

- a) Interpretar o disposto na portaria;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação da portaria;
- c) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores de harmonia com o disposto na portaria;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A comissão técnica tripartida funcionará, a pedido de qualquer dos seus elementos componentes, mediante convocatória a enviar pelo representante do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

4 — A comissão técnica tripartida poderá funcionar, em primeira convocação, com qualquer número dos seus elementos componentes, desde que estejam presentes os representantes dos Ministérios.

5 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica tripartida, tanto as associações sindicais como as associações patronais, bem como os representantes ministeriais que a compõem, disporão, no seu conjunto, de um voto.

6 — As deliberações da comissão técnica tripartida serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão técnica tripartida são vinculativas, constituindo parte integrante da presente portaria logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### BASE XI

##### (Manutenção de regalias)

Da aplicação da presente portaria não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores abrangidos, designadamente baixa de escalão, diminuição de remuneração ou perda de qualquer regalia de carácter permanentemente vigentes à data da sua entrada em vigor.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo, da Agricultura e Pescas e do Trabalho, 25 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montes Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *António Manuel Rodrigues Celeste*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaya Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Fomento Agrário, *António Carlos Ribeiro Campos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

#### ANEXO I

##### Grupo P

##### Trabalhadores químicos

*Analista principal.* — O trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

*Analista (químicos).* — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Estagiário (químicos).* — O trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

*Preparador (químicos).* — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

**ANEXO II**

**Tabelas de remunerações mínimas mensais**

Graus	Profissões e categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
A	Chefe de escritório .....	12 750\$00	13 750\$00
	Director de serviços .....		
	Analista de sistemas .....		
	Analista principal .....		
	Engenheiro técnico agrário .....		
B	Encarregado geral de armazém .....	11 750\$00	12 750\$00
	Caixeiro-encarregado .....		
	Encarregado-geral (construção civil) .....		
	Encarregado-fiscal (construção civil) .....		
	Encarregado electricista .....		
	Chefe de divisão .....		
	Chefe de departamento .....		
	Chefe de serviço .....		
	Inspector administrativo .....		
	Contabilista .....		
	Tesoureiro .....		
	Projectista .....		
C	Controlador de qualidade (construção civil) .....	11 000\$00	12 000\$00
	Controlador de qualidade (armazém) .....		
	Encarregado de fogueiro .....		
	Mestre de oficina de tanoaria .....		
	Chefe de secção (escritórios) .....		
	Caixeiro chefe de secção .....		
	Chefe de vendas .....		
	Chefe de equipa (electricistas) .....		
	Chefe de oficina (construção civil) .....		
	Guarda-livros .....		
D	Programador (escritórios) .....	10 250\$00	11 250\$00
	Preparador de trabalho (metalúrgicos) .....		
	Desenhador (com mais de seis anos) .....		
	Inspector de vendas .....		
	Secretário de direcção .....		
E	Correspondente em línguas estrangeiras .....	9 750\$00	10 750\$00
	Desenhador (três a seis anos) .....		
	Encarregado de cantina .....		
	Engenheiro técnico agrário estagiário .....		
	Encarregado de armazém .....		
F	Encarregado de tanoaria .....	9 500\$00	10 500\$00
	Encarregado de tráfego .....		
	Encarregado de garagem .....		
	Encarregado de 1.ª (construção civil) .....		
	Primeiro-escriturário .....		
	Fogueiro de 1.ª .....		
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....		
	Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.ª .....		
	Canalizador de 1.ª .....		
	Mecânico de automóveis de 1.ª .....		
	Torneiro mecânico de 1.ª .....		
	Oficial electricista .....		
	Caixa .....		
	Operador mecanográfico .....		
	Esteno-dactilografo em línguas estrangeiras .....		
G	Promotor de vendas .....	9 750\$00	10 750\$00
	Prospector de vendas .....		
	Desenhador (até três anos) .....		
	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) .....		
	Analista (químicos) .....		
	Encarregado de refeitório .....		
	Chefe de cozinha .....		
	Motorista de pesados .....		
	Vendedor .....		
	Encarregado de 2.ª (construção civil) .....		
	Ajudante de encarregado de armazém .....		
	Ajudante de encarregado de tanoaria .....		
	Segundo-escriturário .....		
	Fogueiro de 2.ª .....		
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....		
	Serralheiro civil de 2.ª .....		
	Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª .....		
H	Canalizador de 2.ª .....	9 250\$00	10 250\$00
	Mecânico de automóveis de 2.ª .....		
	Torneiro mecânico de 2.ª .....		
	Pintor (metalúrgicos) .....		
	Fiel de armazém (metalúrgicos) .....		
	Apontador (mais de um ano) .....		
	Operador de máquinas de contabilidade .....		
	Perfurador-verificador mecanográfico .....		
	Esteno-dactilografo em língua portuguesa .....		
	Demonstrador .....		
	Cobrador .....		
	Auxiliar de desenhador .....		
	Chefe de turno (hoteleiros) .....		
	Ecónomo .....		
	Tanoeiro de 1.ª .....		
	Primeiro-telefonista .....		
I	Caixeiro .....	8 750\$00	9 750\$00
	Construtor de tonéis e balseiros .....		
	Serrador .....		
	Motorista de ligeiros .....		
	Arquivista técnico .....		
	Operador heliográfico .....		
	Carpinteiro de limpos .....		
	Mecânico de carpintaria .....		
	Carpinteiro de tosco ou cofragem .....		
	Estucador .....		
	Pedreiro .....		
	Pintor .....		
	Mineiro .....		
	Serralheiro mecânico de 3.ª .....		
	Serralheiro civil de 3.ª .....		
	Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª .....		
J	Canalizador de 3.ª .....	8 750\$00	9 750\$00
	Mecânico de automóveis de 3.ª .....		
	Torneiro mecânico de 3.ª .....		
	Apontador (até um ano) .....		
	Tirocinante do 2.º ano (desenhador) .....		
	Operador de máquinas (armazém) .....		
	Trolha ou pedreiro de acabamentos .....		
	Ladrilhador ou azulejador .....		
	Cimenteiro .....		

Graus	Profissões e categorias profissionais	Remunerações		Graus	Profissões e categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II			Tabela I	Tabela II
H	Calceteiro .....			O	Profissional de armazém (adaptação) .....		
	Montador de material de fibrocimento .....				Empregado de refeitório ou cantina .....		
	Armador de ferro .....	8 750\$00	9 750\$00		Lavador (hoteleiros) .....		
	Marteleiro .....				Copeiro .....		
	Analista estagiário (químicos) .....				Praticante de 3.º ano (desenho) .....		
	Fogueiro de 3.º .....				Ajudante de electricista do 2.º ano .....		
I	Cozinheiro .....				Estagiário de 1.º ano (escritórios) .....		
	Preparador (químicos) .....				Estagiário (hoteleiros) .....		
J	Marcador de madeiras .....	8 500\$00	9 500\$00	P	Dactilógrafo do 1.º ano .....		
	Pré-oficial electricista de 3.º período .....				Chegador do 1.º ano .....		
	Operador de empilhador (armazém) .....	8 250\$00	9 250\$00		Praticante do 2.º ano do nível IV (metalúrgicos) .....		
	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte .....				Aprendiz de 17 anos ou mais dos níveis II e III (metalúrgicos) .....	6 000\$00	6 750\$00
L	Lubrificador (metalúrgicos) .....			Q	Praticante do 2.º ano (desenho) .....		
	Pré-oficial de 2.º período (electricistas) .....				Mecânico praticante (tanoeiros) .....		
	Operário de máquinas ou mecânico de tanoaria .....	8 000\$00	9 000\$00		Engarrafadeiro (adaptação) .....		
	Empregado de balcão (hoteleiros) .....				Ajudante de electricista do 1.º ano .....		
	Despenseiro .....				Aprendiz do 4.º ano (construção civil) .....		
	Controlador-caixa (hoteleiros) .....				Praticante do 1.º ano do nível IV (metalúrgicos) .....	5 500\$00	6 000\$00
	Cafeteiro .....				Aprendiz (hoteleiros) .....		
	Profissional de armazém .....				Aprendiz de tanoaria do 3.º ano (*) .....		
	Tanoeiro de 2.º .....				Aprendiz de construção civil do 3.º ano (*) .....		
	Barileiro .....				Praticante do 1.º ano (desenho) .....	5 000\$00	5 500\$00
	Segundo-telefonista .....				Paquete de 16-17 anos .....		
	Continuo .....				Praticante de caixeiro de 16-17 anos .....		
	Porteiro .....				Aprendiz de 16 anos dos níveis II e III (metalúrgicos) ...		
	Guarda (escritórios) .....				Aprendiz de tanoaria do 2.º ano (*) .....	4 500\$00	5 000\$00
M	Guarda (construção civil) .....				Aprendiz de electricista do 2.º período (*) .....		
	Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens .....				Aprendiz de construção civil do 2.º ano (*) .....		
	Ajudante de motorista .....				Aprendiz de 15 anos dos níveis II e III (metalúrgicos) ...		
	Lubrificador (garagem) .....			T	Aprendiz de tanoaria do 1.º ano (*) .....		
	Servente de viaturas de carga .....				Aprendiz de electricista do 1.º período (*) .....		
	Chegador de 3.º ano .....				Aprendiz de construção civil do 1.º ano (*) .....		
	Distribuidor (armazém) .....				Aprendiz de 14 anos dos níveis II e III (metalúrgicos) ...	4 000\$00	4 500\$00
	Ferramenteiro (construção civil) .....				Paquete de 14-15 anos .....		
	Servente (construção civil) .....				Praticante de caixeiro de 14-15 anos .....		
	Operário metalúrgico não especializado .....						
N	Trabalhador não diferenciado (tanoeiros) .....						
	Pré-oficial de 1.º período (electricistas) .....						
	Tirocinante de 1.º ano (desenho) .....						
	Praticante de 2.º ano dos níveis II e III (metalúrgicos) ...	7 750\$00	8 500\$00				
	Lavador (garagem) .....						
	Caixeiro-ajudante .....						
O	Estagiário de 2.º ano .....	7 250\$00	8 000\$00				
	Dactilógrafo de 2.º ano .....						
	Chegador de 2.º ano .....						
	Praticante de 1.º ano dos níveis II e III (metalúrgicos) ...	6 750\$00	7 500\$00				

#### Observações

(\*) Os trabalhadores destas categorias auferirão mais 500\$00 do que os mínimos estabelecidos se tiverem mais de 18 anos de idade.

### ANEXO III

#### **Lista a que se refere a base I**

- Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém.  
 Sindicato dos Electricistas do Norte.  
 Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro.  
 Sindicato dos Electricistas do Sul.  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Viana do Castelo.  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Bragança.  
 Sindicato Livre dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Pedreiros, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo.  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Aveiro.  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Coimbra.  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil do Distrito de Braga.  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Vila Real.  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro.  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal.  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa.  
 Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil dos Distritos de Viseu e Guarda.  
 Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho.  
 Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte.  
 Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes.  
 Sindicato dos Operários das Indústrias Químicas do Norte.  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagem do Centro e Sul.  
 Sindicato dos Operários Pedreiros, Marmoristas, Montantes e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.  
 Sindicato das Indústrias Químicas do Sul.
- Sindicato dos Operários Estucadores, Troilhas e Pintores do Distrito do Porto.  
 Sindicato dos Operários Carpinteiros, Serrações de Madeiras e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto.  
 Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.  
 Sindicato dos Tanoeiros de Portugal.  
 Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto.  
 Sindicato da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto.  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Setúbal.  
 Sindicato dos Profissionais de Enfermagem do Porto.  
 Sindicato dos Profissionais do Serviço Social.  
 Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas.  
 Sindicato dos Motoristas do Distrito do Porto.  
 Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul.  
 Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares.  
 Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa.  
 Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte.  
 Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte.  
 Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários.  
 Sindicatos integrados na Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira, Restaurantes e Similares do Sul.  
 Sindicatos integrados na Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos.  
 Sindicatos integrados na Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio.  
 Sindicatos integrados na Federação Regional do Norte dos Sindicatos de Empregados de Escritório, à exceção do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.  
 Sindicatos integrados na Federação Regional dos Sindicatos de Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes.  
 Sindicatos integrados na Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários.  
 Sindicatos integrados na Federação Regional dos Sindicatos dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares do Norte.

### ANEXO IV

#### **Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

1 — Quadros superiores.	1.1 — Técnicos de produção e outros.	Engenheiro técnico agrário.
	1.2 — Técnicos administrativos.	Director de serviços ou chefe de escritório. Analista de sistemas. Contabilista. Chefe de serviços.
2 — Quadros médios.	2.1 — Técnicos de produção e outros.	Encarregado geral (construção civil). Analista principal.
	2.2 — Técnicos administrativos.	Tesoureiro.

		Chefe de secção (escritórios). Encarregado de armazém. Mestre de oficina (taneiros). Encarregado de tanoaria. Ajudante de encarregado de tanoaria. Caixeiro chefe de secção. Inspector de vendas. Encarregado de tráfego. Encarregado de garagem.— Encarregado (electricistas).— Chefe de equipa. Encarregado fiscal (construção civil). Chefe de oficina (construção civil). Encarregado de 1.º e 2.º (construção civil). Encarregado de cantina. Encarregado de refeitório. Chefe de cozinha. Chefe de turno (hoteleiros). Encarregado de fogeiro.
3.1 — Encarregados contramestres.		
3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).		Correspondente em línguas estrangeiras. Guarda-livros. Secretário de direcção. Projectista. Prospector de vendas. Preparador de trabalho (metalúrgicos). Analista (químicos). Controlador de qualidade (armazém).
	4.1 — Administrativos.	Caixa. Escriturário. Esteno-dactilógrafo. Operador mecanográfico. Operador de máquinas de contabilidade.
	4.2 — Comércio.	Caixeiro. Vendedor. Fiel de armazém (metalúrgicos). Demonstrador. Ajudante de encarregado de armazém. Promotor de vendas.
4 — Profissionais qualificados.	4.3 — Produção e outros.	Operador de máquinas (armazém). Construtor de tonéis e balseiros. Taneiro. Serrador. Mecânico de tanoaria ou operário de máquinas. Fogueiro. Motorista. Desenhador. Oficial electricista. Pré-oficial electricista. Apontador (metalúrgicos). Serralheiro mecânico. Serralheiro civil. Soldador por electroarco ou oxiacetilénico. Canalizador. Mecânico de automóveis. Torneiro mecânico. Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. Pintor (metalúrgicos). Carpinteiro de limpos. Mecânico de carpintarias. Carpinteiro de tosco ou cofragens. Estucador. Pedreiro. Pintor (construção civil). Mineiro. Marcador de madeira. Ladrilhador ou azulejador. Trolha ou pedreiro de acabamentos. Cimenteiro. Cozinheiro. Despenseiro. Economo. Ajudante de controlador de qualidade (armazém). Barrileiro.

5 — Profissionais semiqualificados (especializados) (administrativos, comércio, produção e outros).

Dactilógrafo.  
Telefonista.  
Operador de empilhador (armazém).  
Profissional de armazém.  
Engarrafadeira.  
Distribuidor (armazém).  
Chegador.  
Ajudante de motorista.  
Lubrificador (garagem).  
Lavador (garagem).  
Auxiliar de desenhador.  
Arquivista técnico.  
Operador heliográfico.  
Lubrificador (metalúrgicos).  
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.  
Calceteiro.  
Montador de chapas de fibrocimento ou material de fibrocimento.  
Marteleiro.  
Armador de ferro.  
Ferramenteiro (construção civil).  
Preparador (químicos).  
Empregado de balcão (hoteleiros).  
Controlador — Caixa (hoteleiros).  
Cafeteiro.  
Copeiro.  
Empregado de refeitório ou cantina.  
Lavador (hoteleiros).

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).

Contínuo.  
Porteiro.  
Servente de limpeza.  
Guarda (escritórios).  
Trabalhador não diferenciado (tanoeiros).  
Operário não especializado (metalúrgicos).  
Guarda (construção civil).  
Servente (construção civil).

#### Profissões existentes em dois níveis

1.2 ou 2.2	Inspector administrativo. Chefe de departamento. Chefe de serviços. Chefe de divisão.	2.2 ou 3.2	Guarda-livros. Programador (escritórios).
2.1 ou 3.1	Caixeiro encarregado. Chefe de vendas.	3.2 ou 4.3	Controlador de qualidade (construção civil).
2.2 ou 3.1	Chefe de secção (escritórios). Encarregado geral de armazém.	4.1 ou 5	Perfurador-verificador mecanográfico. Cobrador.
		5 ou 6	Servente de viaturas de carga.

#### PRT para a ind. de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil

**Deliberações da comissão técnica e rectificações (v. «Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 27, 22/7/77)**

A comissão técnica, nos termos e para os efeitos do disposto na base XL da PRT em epígrafe, tomou as seguintes deliberações, por unanimidade:

de secção ou encarregado-ajudante, conforme as funções efectivamente exercidas e de acordo com as definições constantes do anexo I da PRT.

#### I

Os trabalhadores cerâmicos que desempenhavam as funções inerentes à categoria profissional de mestre forneiro devem ser reclassificados como encarregado

#### II

I — É criada, para os trabalhadores cerâmicos, a categoria profissional de formista-moldista, em que se integrarão os trabalhadores que, na actividade indus-

trial de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil, fazem todas as "madrões, moldes e fórmulas.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional, a categoria de formista-moldista é enquadrada no grupo V do anexo II da PRT.

### III

Por lapso, a PRT em epígrafe inseriu a designação de fresador em vez de prensador, donde se procede à necessária rectificação. Assim, a p. 1574, onde se lê: «Fresador (CE)», deve ler-se: «Prensador (CE)».

### IV

1 — Por lapso, no anexo II da PRT em epígrafe não aparecem enquadradas as categorias de enformador e desenformador, pelo que se procede à sua rectificação.

Assim:

2 — As categorias profissionais de enformador e desenformador são enquadradas no grupo V do anexo II.

### V

1 — É criada, para os trabalhadores metalúrgicos, a categoria profissional de entregador de ferramentas, materiais e produtos, em que se integrarão os trabalhadores que, na actividade industrial de cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil, nos armazéns, entregam as ferramentas, materiais ou produtos que lhes sejam requisitados, tendo a seu cargo o registo e controlo das entradas e saídas dos mesmos.

2 — Para todos os efeitos estabelecidos pela PRT e resultantes da classificação profissional, a categoria de entregador de ferramentas, materiais e produtos é enquadrada no grupo VI do anexo II.

2 de Dezembro de 1977.

O Representante do Ministério do Trabalho:

*Alvaro de Azevedo Marques Caneira.*

O Representante dos Sindicatos:

*Isidro Oliveira Santos.*

O Representante das Associações Patronais:

*(Assinatura ilegível.)*

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, Sind. Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros.

Nos termos do artigo 4.º e para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada a este 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 dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas,

o Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Outros, publicado neste Boletim, com vista a abranger todas as empresas do mesmo sector económico, e os trabalhadores com as categorias profissionais previstas no CCT e que exerçam a sua actividade na área e âmbito naquele fixados.

### Aviso para PE do CCT para os armazenistas de mercearias e outros

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para efeitos do seu n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (Adipa), a Associação dos Armazenistas, Refinadores e Exportadores de Azeites (Area) e a Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas por

um lado e por outro a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, as Federações Nacionais do Norte e do Sul dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e vários outros sindicatos, nesta data publicado.

Com a emissão desta portaria pretende entender-se a regulamentação constante da citada convenção às relações de trabalho entre:

a) Empresas que se dediquem à actividade de distribuidor grossista de produtos alimen-

tares, armazénistas, refinador ou exportador de azeites ou ainda armazénistas, importador ou exportador de frutas e produtos hortícolas, sem estarem filiadas em nenhuma das associações outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das categorias

nela previstas, filiados ou não nos sindicatos outorgantes;

- b) Empresas já abrangidas pela convenção que trabalhadores ao seu serviço daquelas mas categorias voluntariamente não filiados nos sindicatos outorgantes.

---

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Funchal e Leixões e do Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém.**

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para efeitos do seu n.º 5, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e os Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém às demais entidades

patronais do mesmo sector não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a sua atividade no continente e ou nos arquipélagos da Madeira e dos Açores e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no aludido contêm como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nos sindicatos celebrantes que se contrem ao serviço das empresas filiadas nas associações patronais signatárias.

A referida portaria de extensão não abrange relações de trabalho entre os agentes de navegação e os trabalhadores de armazém nas áreas dos portos de Lisboa e Setúbal.

## **CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

### **ACT entre a UCAL e cooperativas agrícolas de produtores de leite e as assoc. sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **(Âmbito)**

As Cooperativas Agrícolas dos Produtores de Leite dos Concelhos de Almada e Seixal, Cascais, Loures, Mafra, Oeiras, Sintra, Vila Franca de Xira, Évora, Sobral de Monte Agraço, Santarém, Caldas da Rainha e UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa, S. C. R. L., e às associações sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, é aplicável o acordo colectivo de trabalho celebrado entre as referidas cooperativas e aquelas associações sindicais, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 13, de 15 de Julho de 1976, com as alterações e aditamentos às cláusulas seguintes, bem assim como aos anexos I e II.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **(Vigência, denúncia e revisão)**

2 — Este acordo colectivo de trabalho terá a partir de 1 de Agosto de 1977 em relações a belas salariais e demais cláusulas de carácter cunhário.

###### **Cláusula 3.ª**

###### **(Condições de admissão)**

2 — [...] a carteira ou cartão profissional.

c) Gráficos — 14 anos.

6 — A admissão nos lugares de enfermeiro é condicionada à apresentação da respectiva carteira profissional.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Dotações mínimas)

1 — .....

- d) Em todas as profissões e especialidades dos trabalhadores gráficos é obrigatória a existência mínima de um oficial;
  - e) Em cada profissão e especialidade dos trabalhadores gráficos, o número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder o dobro do número de oficiais;
  - f) Para efeitos das densidades dos trabalhadores gráficos não são considerados os trabalhadores com funções de chefia.
- .....

3 — A UCAL e as cooperativas associadas manterão um enfermeiro de serviço para cada grupo de quinhentos trabalhadores em laboração simultânea e por cada local de trabalho, seja em horário normal, seja em turnos rotativos, além dos enfermeiros especialistas, se os houver.

4 — Quando na empresa houver cinco ou mais trabalhadores de enfermagem, um deles é obrigatoriamente classificado como enfermeiro coordenador.

5 — Os lugares de enfermeiro coordenador só poderão ser preenchidos por enfermeiros habilitados com o curso de enfermagem geral, ou a este legalmente equiparado.

6 — A classificação de enfermeiro coordenador, respeitando o estipulado no n.º 5 (condições de admissão), deverá sujeitar-se às seguintes preferências, pela sua ordem:

- a) Habilitação com curso de especialização;
- b) Serviços profissionais considerados distintos;
- c) Competência técnica reconhecida;
- d) Antiguidade.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Acesso)

13 — O período de aprendizagem para os trabalhadores gráficos é de quatro anos, findos os quais a promoção à categoria de auxiliar é automática.

14 — Os auxiliares gráficos que tenham completado quatro anos nesta categoria poderão ser promovidos à categoria de oficial, se houver vaga no quadro.

15 — Os auxiliares gráficos que tenham completado quatro anos nesta categoria e não tenham sido promovidos a oficiais passam automaticamente à categoria de estagiários (gráficos).

Se entretanto durante o período de estágio ocorrer vaga no quadro estes trabalhadores poderão ser promovidos à categoria de oficial.

16 — A promoção à categoria de oficial dos trabalhadores gráficos é sempre efectuada pelo Sindicato dos Gráficos, em função dos dados obtidos através dos delegados sindicais, depois de consultarem os trabalhadores do sector gráfico em causa.

O parecer dos delegados é sempre obrigatório e por escrito.

Os delegados e os trabalhadores devem ter em conta: grau de responsabilidade, produção e valorização profissional.

17 — Aos trabalhadores gráficos de serviço de bancada ou escolhedores não é possível o regime de promoção.

.....

Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Diurnidades)

1 — Aos trabalhadores será devida uma diurnidade de 300\$ por cada três anos de antiguidade na empresa, até ao limite de duas diurnidades.

.....

Cláusula 116.<sup>a</sup>

(Reclassificações)

h) Os auxiliares gráficos que desempenhem funções estipuladas no anexo I como escolhedor (serviço de bancada) serão reclassificados nessa categoria;

i) Os auxiliares de cozinha serão reclassificados em copeiros;

j) As serventes operárias não especializadas que desempenham funções descritas no anexo I para a categoria de embaladora serão reclassificadas nessa categoria.

.....

Cláusula 118.<sup>a</sup>

(Comissão especial para definição e regulamentação de regime de horário de trabalho e subsídios)

1 — Emergente deste ACT será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos designados pelas associações sindicais maioritárias subscritoras do ACT e quatro elementos designados pela UCAL e cooperativas associadas, que, após o levantamento e estudo de todos os horários praticados pela organização, decidirá, no prazo máximo de três meses a contar da entrada em vigor da primeira revisão do ACT, das eventuais alterações a introduzir aos regimes de horário praticado, bem assim como dos possíveis subsídios a estabelecer para regime de turnos e ou horários variáveis.

2 — A matéria a regulamentar por esta comissão passará a fazer parte integrante do ACT, com prejuízo da cláusula em vigor.

3 — Esta comissão funcionará transitoriamente, só podendo decidir dentro das matérias específicas para que foi criada, conforme o n.º 1 desta cláusula.

## ANEXO I

*Copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa.

*Cozinheiro.* — O trabalhador que prepara, tempora e cozinha os alimentos destinados às refeições, contribui para a constituição das ementas e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; vigia a apresentação e higiene do pessoal.

*Embaladora.* — O trabalhador que, predominantemente, embala e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Enfermeiro.* — O trabalhador que, portador de carteira profissional de enfermeiro, presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes; na prestação de socorros a sinistrados e enfermos; na preservação da saúde dos trabalhadores da empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração, aos mesmos, de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme for acordado com o corpo clínico da empresa.

*Enfermeiro sem curso de promoção.* — É o auxiliar de enfermagem com mais de três anos de exercício da profissão, ao qual a entidade patronal deve facultar, sem perdas de ordenado base, a frequência do curso de promoção, a funcionar em escolas e centros de formação espalhados pelo País.

*Escolhedor (serviços de bancada).* — Executa os serviços de acabamento, normalmente feito sobre bancadas ou mesas de escolha, contagem, selecção, junção e embalagem de trabalhos gráficos e impressos. Pode fazer a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas. Pode efectuar correções manuais a defeitos ou emendas.

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

*Tipógrafo — Compositor mecânico.* — É o operador qualificado de uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*). Tem os conhecimentos básicos da composição manual. Executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina, dentro das mesmas regras tipográficas, através de operações de teclar um original que recebe com indicações ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde, expulsor, mordente, navalha e compenedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matrizes pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia pelo reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela

conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidentes ou avaria, com carácter normal, que impeçam o funcionamento.

*Tipógrafo — Compositor manual.* — Combina tipos, filetes, vinhetas e outro material tipográfico; dispõe ordenadamente textos, fotografias ou gravuras, composição mecânica, efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada, utilizando máquina adequada (exemplo *Ludlow*), que funde, através da junção de matrizes, linhas-bloco, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter que cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

*Tipógrafo — Impressor.* — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir, por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição e efectua ajustes necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada, regula a distância e a pressão; regula a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula dispositivos de aspiração. Pode preparar as tintas que utiliza. Pode ser especializado num tipo particular de máquina. Assegura a sua manutenção. Tira trabalhos a mais que uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências.

## ANEXO II

(É alterado como segue)

Grupo	Categorias	Retribuições mínimas
I	Director-adjunto .....	-\$-
II	Chefe de divisão ..... Director fabril .....	-\$-\$
III	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços ..... Gerente ..... Encarregado geral de fabrico .....	14 800\$00
IV	Chefe de secção ..... Encarregado geral de armazém ... Tesoureiro ..... Inspector de contabilidade ..... Guarda-livros ..... Programador .....	12 650\$00
V	Chefe de posto de pasteurização ... Compositor mecânico (gráficos) .... Chefe de tipografia .....	11 300\$00
VI	Enfermeiro ..... Chefe de posto de concentração ... Encarregado .....	10 800\$00

Grupo	Categorias	Retribuições mínimas	Grupo	Categorias	Retribuições mínimas
	Preparador de trabalhos ..... Secretária ..... Subchefe de secção ..... Inspector de vendas .....			Porteiro ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas ..... Serralheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Semiespecializado:	
VII	Enfermeiro sem curso de promoção Analista principal ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Assistente de serviços ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro-mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 1. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico ..... Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos) ..... Perfurador-verificador (mais de três anos) ..... Prospector de vendas .....	9 800\$00	IX	Chefe de turno de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de turno de 2. <sup>a</sup> ..... Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> ... Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> ... Operário de pasteurização de 2. <sup>a</sup>  Escolhedor .....	8 400\$00
VIII	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial electricista (até três anos) ... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Tractorista ..... Cobradores ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Oficial de composição ou impressão Chefe de pessoal menor ..... Assistente de tráfego ..... Especializado:  Encarregado de 3. <sup>a</sup> ..... Colhedor de amostras ..... Vulgarizador ..... Operário de laboração c/ chefia Operário de pasteurização de 1. <sup>a</sup>  Operador de máquinas de contabilidade (até três anos) ..... Perfurador-verificador (até três anos)	9 000\$00	X	Cozinheira de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Lavador ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão ..... Fogueiro de 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> ..... Analista praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano ..... Recepçãoista de posto .....	8 100\$00
IX	Cozinheira de 3. <sup>a</sup> ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Auxiliar gráfico do 3. <sup>o</sup> ano ..... Analista praticante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Abastecedor de carburantes ..... Chegador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Distribuidor ..... Operário não especializado .. Montador de pneus ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano ..... Trabalhador rural ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	7 550\$00			
XII	Copeiro ..... Embalador ..... Serventes — operário não especializado ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Auxiliar gráfico do 2. <sup>o</sup> ano ..... Chegador do 2. <sup>o</sup> ano ..... Serventes de limpeza .....	7 250\$00			
XIII	Auxiliar gráfico do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante electricista do 2. <sup>o</sup> ano ... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ..... Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... Chegador do 1. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo (menos de 21 anos) .....	6 550\$00			
XIV	Ajudante electricista do 1. <sup>o</sup> ano ... Praticante metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ..... Paquete (17 anos) ..... Aprendiz gráfico (4. <sup>o</sup> ano) .....	5 800\$00			
XV	Aprendiz (17 anos) ..... Paquete (16 anos) ..... Aprendiz gráfico (3. <sup>o</sup> ano) .....	5 300\$00			
XVI	Aprendiz (menos de 17 anos) ..... Paquete (15 anos) ..... Servente de limpeza (5 horas) ..... Aprendiz gráfico (1. <sup>o</sup> biênio) .....	4 800\$00			

**ANEXO IV**

**Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**

(Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro)

0 — Dirigentes .....		Directores-produtores. Director-adjunto.
1 — Quadros superiores .....	1.1 — Técnicos de produção e outros .....	Director fabril. Chefe de divisão.
	1.2 — Técnicos administrativos .....	Chefe de divisão (EE). Analista de sistemas (EE). Chefe de serviços (EE). Gerente.
2 — Quadros médios .....	2.1 — Técnicos de produção e outros .....	Encarregado geral de fabrico.
	2.1 — Técnicos administrativos .....	Tesoureiro (EE). Inspector de contabilidade (EE).
3.1 — Encarregados, contramestres .....		Chefe de secção (EE). Encarregado geral de armazém (Com.). Chefe de posto de pasteurização (ETA). Chefe de tipografia (Gráf.). Encarregado (Met./Elect./CC/Quím./Gar.). Subchefe de secção (EE). Inspector de vendas (Com.).
3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros) .....		Guarda-livros (EE). Programador (EE). Composer mecânico (Gráf.). Enfermeiro. Preparador de trabalho (Met.). Secretária de direção (EE). Analista principal (Quím.). Assistente de serviços.
4 — Profissionais qualificados ....	4.1 — Administrativos .....	Caixa (EE). Escriturário (EE). Operador mecânico gráfico (EE). Operador de máquinas de contabilidade (EE). Perfurador-verificador (EE).
	4.2 — Comércio .....	Promotor de vendas (Com.). Fiel de armazém (Com.). Caixeiro (Com.). Caixa de balcão (Com.).
	4.3 — Produção e outros .....	Analista (Quím.). Bafe-chapas (Met.). Oficial (Elect.). Pintor (CC). Serralheiro (CC). Torneiro mecânico (Met.). Pedreiro (CC). Canalizador (Met.). Carpinteiro (CC). Pedreiro (CC). Motorista de pesados (Rod.). Motorista de ligeiros (Rod.). Tractorista (Rod.). Fogueiro. Oficial de composição e impressão. Assistente de tráfego (Gar.). Cozinheiro.
5 — Profissionais semiqualificados (especializados administrativos, comércio, produção e outros).		Especializado (Quím.). Lubrificador (Met.). Telefonista.

5 — Profissionais semiqualificados (especializados administrativos, comércio, produção e outros).

Escolhedor — serviço de bancada (Gráf.).  
Entregador de ferramentas (Met.).  
Ajudante de motorista (Gar.).  
Auxiliar gráfico (Gráf.).  
Chegador (Fog.).  
Distribuidor (Com.).  
Montador de pneus (Gar.).  
Dactilógrafo (EE).  
Embalador (Com.).  
Copeiro (Hot.).

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados) .....

Contínuo.  
Guarda.  
Porteiro.  
Lavador.  
Abastecedor de carburantes.  
Operário não especializado.  
Trabalhador rural.  
Servente.  
Servente de limpeza.  
Cascero.

Profissões existentes em dois níveis	Nível	Nível
Encarregado geral de armazém (a) .....	3.1	2.2
Semiespecial (b) .....	6	5
Recepcionista de posto (b) .....	6	5
Chefe de pessoal menor (b) .....	6	5
Torneiro mecânico (a) .....	4.3	3.2
Perfurador-verificador (b) .....	4.1	5
Cobrador (a) .....	4.1	5
Programador (a) .....	3.2	2.2
Chefe de secção (a) .....	3.1	2.2

#### Observações

(a) Profissão que se pode enquadrar genericamente nos níveis apontados, dependendo o enquadramento específico num ou outro consoante a empresa, secção e organização do posto de trabalho.

(b) Profissão cuja classificação se encontra na fronteira entre os dois níveis apontados.

Lisboa, 25 de Novembro de 1977.

Pela UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)  
Álvaro Rodrigues de Andrade.  
Francisco Vicente Pardo.

Pela Cooperativa Agrícola de Almada e Seixal:

Álvaro Rodrigues Andrade.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Leite do Concelho de Cascais:

Álvaro Rodrigues de Andrade.

Pela Cooperativa de Loures:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Concelho de Maia:

Gonçalo Silvestre.

Pela Cooperativa Agrícola do Concelho de Oeiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola de Leite do Concelho de Sintra:

Francisco Vicente Patrão.

Pela Cooperativa Agrícola de Leite do Concelho de Sobral de Monte Agraço:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Vila Franca de Xira:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Évora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Pegões:

Pela Cooperativa Agrícola de Leite de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite das Caldas da Rainha:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional de Sindicatos dos Metalúrgicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativos do Centro e Sul:

José Baptista.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

(Assinatura ilegível.)

Pelos Sindicatos dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas:

José da Silva Henriques Lopes.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

António Eduardo Javinto.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Dinis dos Santos Curado.

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

João Inácio de Freitas.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas:

José Hilário Sampaio.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas de Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos Nacionais da Indústria Hoteleira e Similares do Sul e Ilhas Adjacentes:

José António dos Santos Tarujo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Janeiro de 1978, a fl. 73 do livro n.º 1, com o n.º 23, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT entre a Açortur — Investimentos Turísticos dos Açores, S. A. R. L., e o Sind. dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Dist. da Horta

### CAPÍTULO I

#### Área e vigência

##### Cláusula 1.º

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a Açortur — Investimentos Turísticos dos Açores, S. A. R. L., e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta.

##### Cláusula 2.º

(Classificação dos estabelecimentos)

Grupo I — Hotéis de cinco e quatro estrelas, estalagens de cinco estrelas e casinos.

Grupo II — Hotéis de três e duas estrelas, estalagens de quatro estrelas, albergarias de quatro estrelas, residenciais de quatro e três estrelas, hotéis-apartamentos de quatro e três estrelas, motéis de três estrelas, pensões de quatro estrelas e pensões de três estrelas.

Grupo III — Hotéis de uma estrela, hotéis-apartamentos de duas estrelas, pensões de duas e uma estrela, motéis de duas estrelas, restaurantes de 1.ª, snack-bars, self-services, dancings, cabarets, boîtes, salões e casas de chá, restantes restaurantes, casas de pasto, casas de comida, casas de vinho e petiscos, cafés, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, bufetes de casas de espectáculo e recintos desportivos, botequins (bars), salões de bilhar e outros jogos, pastelarias, confeitorias, leitarias, tabacarias, tabernas.

##### Cláusula 3.º

(Início de vigência e duração do acordo)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entra em vigor a partir de 1 de Junho de 1977, e pelo período de dezoito meses, sucessivamente renovável, enquanto não for denunciado por qualquer das partes contratantes.

2 — A denúncia tem por fim a renegação de todo ou parte do acordo, com vista a adequá-lo às condições sociais que vigorem no momento.

3 — A denúncia será feita com um pré-aviso mínimo de noventa dias, por carta registada endereçada a uma das partes contratantes, com cópia ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho, em que se indicarão as normas ou capítulos a alterar.

4 — O novo acordo ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as anteriores.

### CAPÍTULO II

#### Admissão, praticantes, estágio, carreira profissional e contrato de trabalho

##### Cláusula 4.º

(Condições de admissão)

1 — Só podem ser admitidos os indivíduos com mais de 14 anos de idade; no serviço de andares, nos bares e salões de dança, a admissão só é permitida a indivíduos com mais de 16 anos de idade.

2 — Todos os indivíduos ainda não titulares de carteira profissional deverão ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei e a robustez física suficiente para o exercício da profissão, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira e já titulares da respectiva carteira;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da carteira profissional.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

(Praticantes: duração e conceito)

1 — O período como praticante em todas as categorias profissionais é de dois anos.

2 — Só se considera trabalho de praticante o que for regular e efectivamente acompanhado por profissional ou profissionais, ou pela entidade patronal, que prestem regular e efectivo serviço na secção respectiva.

3 — Os praticantes só poderão ser transferidos mediante acordo das partes.

4 — Logo que concluído o período referido no n.º 1 desta cláusula, deverão os interessados comunicá-lo ao Sindicato respectivo.

### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

(Período de experiência)

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3 — O período de experiência é de um mês de trabalho efectivo.

4 — Nos contratos a prazo certo, presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse o período referido no número anterior.

### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

(Título profissional)

1 — O documento comprovativo da categoria profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, ou do cartão do Sindicato, salvo os casos em que a respectiva profissão o não exija.

### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

(Contrato a prazo)

1 — Antes ou durante os oito dias iniciais da prestação do trabalho, têm as partes, obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato, pelo preenchimento do competente termo, modelo que lhes é fornecido na secretaria do Sindicato, cujo modelo é o que consta no anexo III.

2 — Desse termo, que será feito em quadriplicado, sendo um exemplar para cada parte e os dois restantes remetidos pela entidade patronal ao Sindicato e à Associação Comercial e Industrial, que devem constar, além dos nomes, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, funções, horário e remunerações.

3 — Se alguma das partes se recusar a dar a sua assinatura no contrato, deverá a outra parte, no prazo de vinte e quatro horas e por carta registada com aviso de recepção, comunicar essa recusa e seus fundamentos aos organismos de representação do recusante.

4 — À parte que não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

5 — Relativamente aos contratos individuais existentes à data da entrada em vigor deste instrumento de regulamentação de trabalho, o prazo para a sua redução a escrito é de sessenta dias contados dessa data.

### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

(Contratos a prazo)

1 — Os contratos a prazo, antes de firmados, serão remetidos pela entidade patronal por minuta e em carta registada com aviso de recepção ao Sindicato respectivo no período referido no n.º 1 da cláusula anterior; se no prazo de oito dias, após a recepção, o referido Sindicato não fizer qualquer oposição, poderão as partes formalizá-lo nos precisos termos da minuta.

2 — Não ficam sujeitos à limitação da parte final do número anterior os contratos sazonais.

3 — Consideram-se sazonais os contratos efectuados em zonas de vilediatura, termas ou praias pelos períodos fixados em legislação própria.

## **CAPÍTULO III**

### **Quadros e acesso**

### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

(Mapas de quadro de pessoal)

O preenchimento e envio às entidades interessadas no quadro de pessoal será feito nos termos do Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho.

### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

(Acesso)

1 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, sendo, para este efeito, ouvidos os trabalhadores da respectiva secção.

2.— Exceptua-se do disposto no número anterior o preenchimento das categorias de director de hotel, director de serviços, assistente da direcção, director de restaurante e director de pensão.

3.— Havendo mais de um candidato, a preferência será, prioritária e sucessivamente, determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Densidades das categorias)

1— Nas secções em que haja até dois profissionais, só pode haver um praticante; naqueles em que o número for superior poderá haver um praticante por cada três profissionais.

2— Os auxiliares serão considerados, para esse efeito, praticantes das secções onde prestam serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores estrangeiros)

A prestação de trabalho por estrangeiros rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 de Março.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Proporcionar aos seus trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- b) Passar-lhe no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, atestado donde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências e respeitante à sua posição na empresa, sejam do conhecimento da entidade patronal, devendo ainda a entidade partonal enviar cópia ao respectivo Sindicato;
- c) Facilitar-lhe o desempenho dos cargos sindicais em que estejam investidos;
- d) Preencher, completamente, de acordo com o modelo e instruções fornecidas pelo Sindicato, mapas mensais de contribuição sindical e enviá-los a este, juntamente com as quotizações até ao dia 10 do mês seguinte àquele que digam respeito;
- e) Fornecer um local acessível do estabelecimento para informações respeitantes às Associações ou Sindicato, desde que estes últimos, não sendo da responsabilidade da comissão sindical da empresa, ou não havendo esta, do delegado sindical, hajam sido por uma ou por outra lidos e aprovados;
- f) Facilitar, sempre que possível, uma sala para reunião dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;

- g) Consultar os serviços de colocação do Sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres do trabalhador)

São obrigações do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as aptidões, funções e categoria profissional;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, quando não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Guardar lealdade à entidade patronal, não negoclando em concorrência com ela;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que aprovados pelo Ministério do Trabalho;
- g) Não conceder crédito sem que tenha sido especialmente autorizado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1— É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo em casos especiais fundamentados e com autorização expressa do Sindicato respectivo; porém, mesmo neste caso, a sua retribuição não poderá ser reduzida;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo acordo escrito deste;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2— A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste ACT, sem prejuízo do agravamento previsto, para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Proibição de acordos entre entidades patronais)

1— São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limita-

rem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento naquele acordo tem direito à indemnização prevista na cláusula 81.<sup>a</sup>, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis as entidades patronais intervenientes no acordo.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada como se o trabalhador tivesse um ano de serviço.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Poder disciplinar)

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Exercício da acção disciplinar)

No início do processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as constantes da lei geral.

2 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia podem exceder um sexto da retribuição diária e em cada ano civil, a retribuição correspondente a cinco dias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias e, em cada ano civil, o total de dez dias.

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

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção que reúna elementos das várias combinações do n.º 1 desta cláusula.

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de sessenta dias a contar do momento em que se verificou ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Comunicação das sanções)

Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares com indicação dos respectivos motivos serão obrigatoriamente comunicadas ao respectivo sindicato e associação no prazo máximo de três dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Recurso)

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o tribunal do trabalho competente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo não lhe possa ser exigido nos termos da cláusula;
- d) Ter prestado informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- e) Ter conhecimento e testemunhado, com verdade, contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de inspecção ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício das funções de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Presunção de abusividade)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sobre aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Indemnizações pelas sanções abusivas)

1 — Se a sanção aplicada consistiu em multa ou suspensão com perca de retribuição, a indemnização será equivalente a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

2 — Se a sanção aplicada consistiu no despedimento, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Controvertida).

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.\*

##### (Intervalos no horário de trabalho)

1 — O período de trabalho diário é intercalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a quatro horas, excepto para os trabalhadores de cafés, pastelarias e tabernas, para quem a duração do descanso nunca poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, será acrescido à duração deste.

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

4 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser inferior a quatro horas.

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas horas.

#### Cláusula 29.\*

##### (Horários especiais)

1 — O trabalho de menores com menos de 18 anos só é permitido a partir das 7 horas e até às 22 horas.

2 — Quando se admita eventualmente qualquer trabalhador em substituição do efectivo, o seu horário será o do substituído.

3 — O horário dos trabalhadores extras será atribuído ao serviço especial a efectuar.

4 — Quando o período de trabalho termine para além das 2 horas da manhã, os respectivos profissionais farão o horário seguido.

5 — Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado horário seguido.

#### Cláusula 30.\*

##### (Proibição de alteração do horário)

1 — No momento da admissão, o horário a efectuar por cada trabalhador deve ser ajustado à sua possibilidade de transportes entre o domicílio e o local de trabalho.

2 — A entidade patronal só pode alterar o horário quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador ou quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário do estabelecimento, devidamente fundamentada e imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

#### Cláusula 31.\*

##### (Horário parcial)

1 — As empresas abrangidas por este ACT é permitida a admissão em tempo parcial.

2 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — Os profissionais admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de dois estabelecimentos pertencentes ou não à mesma empresa, desde que no conjunto não somem mais de oito horas.

#### Cláusula 32.\*

##### (Trabalho por turnos)

Quando o período de trabalho seja organizado por turnos, estes serão rotativos, conforme acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores de cada secção.

#### Cláusula 33.\*

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

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os profissionais mencionados no n.º 2 da cláusula 11., desde que estes nisso acordem.

2 — Poderão também ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, precedendo autorização do Sindicato respectivo, os trabalhadores que exerçam funções de chefia ou direcção.

3 — O profissional isento não pode ser obrigado a trabalhar em cada semana um número de horas superior ao normal, mas prestá-las-a em qualquer altura do período de funcionamento do estabelecimento, conforme a necessidade do serviço e sem prejuízo do seu dia de descanso.

#### Cláusula 34.\*

##### (Prolongamento do trabalho)

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá ser o trabalhador obrigado a fazer trabalho extraordinário; nos demais casos o trabalho extraordinário é facultativo.

2 — Consideram-se casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis os atrasos de excursões e os acidentes de trabalho.

3 — Imediatamente antes e depois do seu termo, o trabalho extraordinário será registado em livro próprio.

4 — Os prolongamentos de trabalho que não sejam accidentais, antes resultem de circunstâncias previstas ou previsíveis, deverão ser comunicados aos trabalhadores logo que estas sejam conhecidas da entidade patronal.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Retribuição de horas extraordinárias)

1 — (Controvertido.)

2 — O cálculo da remuneração/hora será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

VM — Vencimento mensal.

HS — Horas semanais.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

1 — (Controvertido.)

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

3 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a horas que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Mapas de horário de trabalho)

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação da Secretaria de Estado do Trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com o anexo, podendo abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nomes e categorias dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de inicio das refeições, além dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação da data do despacho que concedeu a autorização e qual o regime de isenção.

3 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de vinte, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificação dos períodos nele indicados.

4 — As alterações só serão válidas depois de registadas no livro próprio para alterações.

5 — As alterações que resultem de substituições accidentais de qualquer emprego por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes não contam para o limite fixado no n.º 3, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

1 — Todos os profissionais abrangidos por este ACT têm direito a um descanso semanal, que, mesmo quando superior a vinte e quatro horas, será sempre seguido.

2 — O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

3 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

4 — (Controvertido.)

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes e será pago com um vencimento base correspondente ao número de horas prestadas, acrescido de mais 100 % dessa importância; os cálculos do vencimento base serão feitos de acordo com a fórmula da cláusula 35.<sup>a</sup>

3 — Se o trabalhador não descansar num dos três dias seguintes, o quarto dia ser-lhe-á pago como trabalho extraordinário.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Feriados)

1 — Sempre que os profissionais prestem serviço em dias feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, têm direito à remuneração correspondente, calculado nos termos estipulados para o trabalho prestado em dias de descanso.

2 — São considerados feriados obrigatórios os que a lei determinar, nomeadamente: 1 de Janeiro, Corpo de Deus, Sexta-Feira Santa, Terça-Feira de Carnaval, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro, assim como os feriados municipais.

3 — Nos dias considerados feriados obrigatórios poderão as entidades patronais optar por:

1) Encerramento do estabelecimento;

- 2) Abertura do estabelecimento com laboração de todo o pessoal, sendo os trabalhadores pagos pelo dobro da retribuição normal;
- 3) Abertura do estabelecimento com laboração de parte do pessoal, sendo pagos pelo dobro da retribuição normal.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.\*

##### (Princípios gerais)

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil subsequente ao da prestação de trabalho.

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 e Novembro, se a entidade patronal não lhes conceder anteriormente; quando admitido posteriormente gozá-las-á no 1.º trimestre do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro do ano em que se dá tal cessação, salvo se o trabalhador já gozou as férias respeitantes a esse ano, contando-se sempre aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 42.\*

##### (Duração das férias)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este instrumento de regulamentação de trabalho serão concedidos em cada ano civil trinta dias de férias.

2 — No ano da 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.

3 — Os trabalhadores sazonais e aqueles que tenham sido contratados com o prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 43.\*

##### (Escolha da época de férias)

1 — A época de férias deve ser fixada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de

forma a que os trabalhadores do mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, e sem que isso implique a semiparalisação ou paralisação total da secção.

2 — Até ao último dia do mês de Fevereiro de cada ano os profissionais devem entregar à entidade patronal ou seu legítimo representante as suas propostas de férias.

#### Cláusula 44.\*

##### (Retribuição de férias)

A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 45.\*

##### (Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à parte pecuniária correspondente ao período a que tiverem direito.

2 — No ano da admissão e da cessação, quando ainda não o tenha recebido, será pago igualmente ao trabalhador um subsídio de valor igual à parte proporcional ao período de férias.

#### Cláusula 46.\*

##### (Momento de pagamento)

A remuneração de férias e correspondente subsídio serão pagos adiantadamente, bem como o valor da alimentação, salvo, quanto a esta, se o trabalhador preferir continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, quando este não encerre.

#### Cláusula 47.\*

##### (Doença no período de férias)

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença, parto ou acidentes comprovados.

2 — Sempre que um período de doença ou incapacidade por parto ou acidente coincide, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo.

4 — Se, porém, as férias tiverem sido fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas se iniciarem ou durante o seu gozo, mantendo-se doente até 30 de Setembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao mês de Março.

5 — Aos profissionais chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da incorporação. Não sendo possível o seu gozo integral

por tardio conhecimento da incorporação, serão concedidos os dias possíveis e paga a retribuição correspondente ao período não gozado.

6 — No ano de regresso do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias proporcionadas ao período que irá decorrer até 31 de Dezembro desse ano, a gozar nos termos da primeira parte do n.º 4 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Violação do direito a férias)

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas deste ACT, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo que deixou de gozar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Exercício de outra actividade durante as férias)

O empregado durante o gozo de férias não poderá exercer qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Noção)

1 — A falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada não superiores a quinze minutos, que não excedam por mês sessenta minutos.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas motivadas por impossibilidade invencível de prestar trabalho emergente de facto não imputável ao trabalhador.

2 — São, designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências:

- a) Por motivo de doença, acidente ou parto, deviamente comprovados;
- b) Pelo tempo indispensável para prestar assistência efectiva e inadiável, no caso de doença ou acidente grave do cônjuge ou companheiro, avós, pais, sogros, filhos, en-

teados e irmãos, desde que estes parentes vivam em economia conjunta com o trabalhador;

- c) Por motivo de casamento, durante onze dias, exceptuando-se as folgas;
- d) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados, acrescidos dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar:

Cinco dias seguidos, por falecimento do cônjuge ou companheiro, pais, sogros, filhos, enteados e irmãos;

Dois dias, por falecimento de avós, netos e sobrinhos;

- e) Durante dois dias, por parto da esposa;
- f) Durante o tempo necessário para cumprimento de deveres indeclináveis, impostos por lei;
- g) Durante o tempo indispensável ao cumprimento de deveres sindicais ou da Previdência, nos termos previstos na lei;
- h) Durante o tempo necessário aos trabalhadores bombeiros para o exercício das suas funções;
- i) Até dez dias de cada ano, para frequência de curso de formação profissional, podendo cumular-se os relativos a seis anos.

3 — As faltas permitidas por motivo de luto são consideradas a partir do momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento.

4 — As faltas justificadas a que se reportam as alíneas c), d), e) e h) do n.º 2 não implicam perda da retribuição.

5 — As faltas a que se refere a alínea i) do n.º 2 serão controladas a nível da empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais do que um trabalhador por cada cinco.

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Participação e justificação da falta)

1 — Quando o trabalhador não possa apresentar-se ao serviço, deverá logo que possível avisar a entidade patronal, indicando o motivo. Se o aviso for verbal ou pelo telefone será confirmado por escrito.

2 — A entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta, por meio idóneo.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Faltas não justificadas)

1 — A entidade patronal pode descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão da prestação de trabalho sem impedimento prolongado

###### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que se pressuponham a respectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste ACT.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, devendo apresentar documento comprovativo do impedimento.

5 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro de dez dias a contar da data da sua apresentação.

###### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Verificação da justa causa durante a suspensão)

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

###### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Encerramento temporário do estabelecimento  
ou diminuição da laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à remuneração.

#### CAPÍTULO VIII

##### Retribuição

##### Princípios gerais

###### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Critério de fixação de retribuição)

1 — Todo o trabalhador será remunerado de harmonia com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual escrito.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima e continuada, o trabalhador execute serviços de

categoria superior àquela para que está contratado ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esse serviço.

3 — Quando algum trabalhador exerce com regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

4 — O trabalhador referido no n.º 3, ou o eventual admitido para substituir os profissionais ausentes por motivo de férias, doença, descanso semanal ou outro, receberá a remuneração do substituído.

5 — Os mandaretes, ao atingirem os 20 anos de idade, serão equiparados aos auxiliares para efeitos de remuneração.

###### Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Lugar e tempo de cumprimento)

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para este efeito, para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3 — Mensalmente, o trabalhador deve exigir e a entidade patronal pagar as retribuições em dívida.

###### Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — (Controvertido.)

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

###### Cláusula 60.<sup>a</sup>

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador um documento donde conste o nome da firma ou entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídios, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e o valor líquido efectivamente pago.

###### Cláusula 61.<sup>a</sup>

(Partidos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

Cláusula 62.<sup>a</sup>

(Retribuições mínimas)

Aos profissionais abrangidos por este ACT são garantidas as retribuições mínimas da tabela salarial constante no anexo VI; no cálculo destas retribuições não é considerado o valor da alimentação nem demais retribuições extraordinárias.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

(Prémio por conhecimento de línguas)

1 — Os profissionais com conhecimento de idiomas estrangeiros e que desempenham as suas funções em contacto directo com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio equivalente à remuneração de 500\$ mensais por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 — A prova do conhecimento de línguas é feita através de averbamento na carteira profissional ou de declaração emitida pelo Sindicato.

## SECÇÃO III

### Remuneração em espécie: alimentação

Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Princípio ao direito de alimentação)

1 — Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o respectivo horário de trabalho, todos os trabalhadores que prestem serviço:

- a) Nos hotéis, pensões e similares;
- b) Nos restaurantes, casas de pasto e outros estabelecimentos que confeccionem ou fornecam refeições cozinhadas;
- c) Nos estabelecimentos mistos que fornecam refeições cozinhadas.

2 — O tradicional serviço de bife, ovos e carnes fritas, fornecidos nos cafés e outros estabelecimentos de serviço de bandeja, não confere direito à alimentação.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Fornecimento de alimentação)

1 — Relativamente aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste ACT usufruem da alimentação, esta ser-lhe-á mantida na modalidade e condições em que lhes vem sendo prestada.

2 — Relativamente aos que venham a ser admitidos de futuro, e ainda aos que passem a usufruir dela por força deste ACT, terão direito à sua prestação em espécie ou ao seu equivalente pecuniário.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Ceia)

Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas será fornecida ceia completa.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Alimentação especial)

O profissional que por prescrição médica necessitar de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 1 da cláusula 70.<sup>a</sup>

Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Requisitos de preparação e fornecimento da alimentação ao pessoal)

1 — A entidade patronal ou os seus representantes directos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

- a) A quantidade e qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade patronal;
- b) A confecção e apresentação são da responsabilidade do chefe da cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

3 — Todos os dias deve o chefe da cozinha ou o cozinheiro do pessoal elaborar e afixar, em lugar bem visível, a ementa das refeições a fornecer.

4 — A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Diariamente, alternar a refeição de peixe com carne e seus derivados dentro dos condicionalismos da época;
- b) Não repetir a constituição dos pratos.

5 — O pessoal de direcção tem direito à comida igual à dos hóspedes e no mesmo local, mas somente a um segundo prato à sua escolha.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Valor pecuniário da alimentação)

Para todos os efeitos deste acordo, o valor da alimentação mensal, que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração, é sempre de 500\$.

## CAPÍTULO VIII

### Serviços extras

Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Definição e normas especiais dos extras)

1 — É considerado serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do

estabelecimento, que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A entidade patronal tem liberdade de escolha dos profissionais que pretende admitir para qualquer serviço extra, podendo, porém, fazer o recrutamento através do Sindicato, de entre os profissionais inscritos como desempregados.

#### Cláusula 72.\*

##### (Retribuições mínimas dos extras)

1 — Ao pessoal contratado para serviços extras serão pagas pela entidade patronal as remunerações mínimas seguintes:

Chefe de mesa .....	400\$00
Empregado de mesa e bar .....	350\$00
Primeiro-cozinheiro (chefe) .....	400\$00
Auxiliares .....	250\$00
Quaisquer outros profissionais .....	300\$00

2 — As remunerações acima fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — O encarregado de serviço e os profissionais denominados trinchantes terão direito ao acréscimo de 20 % sobre a remuneração da tabela atrás designada.

4 — Nos serviços prestados no dia de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem do ano novo, as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50 %.

5 — Se o serviço for efectuado fora da área da localidade onde foram contratados, serão pagos aos profissionais ou fornecidos os transportes de ida e volta e o período de trabalho contar-se-á desde a hora da partida até final do regresso; utilizando 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 direito a alojamento e alimentação pagos e fornecidos.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.\*

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

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

#### Cláusula 74.\*

É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer tenha prazo quer não, sem obrigações das limitações estabelecidas nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 75.\*

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

2 — Desse documento podem constar outros feitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### b) Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

#### Cláusula 76.\*

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

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

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

c) Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa.

#### Cláusula 77.\*

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

#### Cláusula 78.\*

Considera-se justa causa para despedimento do trabalhador aquilo que for considerado como tal nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 79.\*

1 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical, nas empresas em que a houver, e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal, gestor público ou outra entidade que na empresa tenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou outro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferido após o decorso de quinze dias sob o termo do prazo fixado no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e consequente impossibilidade de se efectuar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade desde a data de admissão ao serviço até à data da sentença prevista na cláusula 81.<sup>a</sup>

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

5 — Para apreciação de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, 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 com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Indemnização)

1 — Se a entidade patronal despedir um trabalhador sem justa causa, pagar-lhe-á uma indemnização correspondente a três meses de remuneração por cada ano completo de trabalho, mas nunca inferior a doze meses.

2 — O primeiro ano de trabalho presume-se completo, para os efeitos desta cláusula.

3 — O trabalhador ilegalmente despedido mantém o direito à retribuição integral do mês em que ocorrer a rescisão.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

1 — Se o trabalhador se despedir sem justa causa deve avisar a entidade patronal com a antecedência de quinze dias por cada ano completo de serviço, até ao limite máximo de sessenta dias.

2 — O aviso prévio previsto nesta cláusula, se não for total ou parcialmente cumprido, será substituído por uma indemnização em dinheiro igual à retribuição do período em falta.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Traspasse ou cessação de exploração do estabelecimento)

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendem a manutenção dos respectivos vínculos contratuais por motivo grave e devidamente justificado.

2 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 81.<sup>a</sup>, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

3 — Não prevalecem sobre a norma anterior os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de mulheres e de menores

#### Cláusula 84.\*

(Trabalho de mulheres)

1 — Independentemente do estipulado para a generalidade dos profissionais, a entidade patronal obriga-se a conceder ao pessoal feminino, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, das férias e de outras regalias, mais as seguintes:

- a) Dispensa, quando solicitada, da prestação de trabalho extraordinário, sem que tal implique tratamento menos favorável por parte das empresas às mulheres que tenham encargos familiares;
- b) Dispensa de comparecência ao trabalho, durante dois dias em cada mês, sem perda da remuneração;
- c) Durante o período de gravidez, transferência, a seu pedido e por prescrição médica escrita, para trabalhos que a não prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Por ocasião do parto, dispensa de comparecência por um período de noventa dias;
- e) Emprego a meio tempo das mulheres com responsabilidades familiares, desde que o interesse da família o exija e não haja prejuízo para a entidade patronal, mediante parecer do Sindicato;
- f) Sempre que possível, a atribuição de horário com termo até às 20 horas às mulheres que tenham filhos em idade escolar.

#### Cláusula 85.\*

(Despedimento no período de gravidez e após o parto)

1 — É expressamente proibido o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e dentro de um ano após o parto.

2 — Quando a gravidez ou parto não sejam do conhecimento da entidade patronal por não constituírem facto notório ou patente, deve a trabalhadora comunicar ou declarar por escrito qualquer dessas situações.

3 — A infracção ao disposto no n.º 1 desta cláusula implica o pagamento das remunerações vincendas até ao termo daquele período, sem prejuízo da indemnização que ao caso couber, calculada nos termos da cláusula 81.\*

#### Cláusula 86.\*

(Trabalho de menores)

Aos menores de 18 anos ficam proibidos os trabalhos impróprios para a sua idade, que possam apresentar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

#### Cláusula 87.\*

(Contribuições)

1 — Em matéria de Previdência e abono de família, as entidades patronais e todos os empregados abrangidos por este ACT contribuirão para a caixa de previdência respectiva nos termos do competente regulamento.

2 — As contribuições por parte das empresas e dos profissionais coincidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos e recebidos, acrescidos do valor da alimentação.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 88.\*

(Indumentária)

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca 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.

4 — As despesas de limpeza e conservação são encargo da entidade patronal, desde que possua lavadaria.

Horta, 31 de Dezembro de 1977.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:

*António de Medeiros Xavier de Mesquita.*

A Administração da Açortur:

*(Assinaturas legíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:

*Maria das Angústias Linhares Cruz.  
Amélia Maria Bettencourt Pereira Costa.*

## ANEXO I

### Designação das profissões

#### I) Direcção e controlo:

Director de hotel.  
Director de pensão.  
Director de restaurante.  
Subdirector.  
Assistente de direcção.  
Gerente.  
Encarregado.  
Chefe de pessoal.  
Chefe de compras.

#### II) Economato:

Ecónomo.  
Dispenseiro.

**III) Recepção e portaria:**

Chefe de recepção.  
Recepçãoista de 1.ª  
Recepçãoista de 2.ª  
Recepçãoista de 3.ª  
Chefe de porteiros.  
Porteiro de 1.ª  
Porteiro de 2.ª  
Porteiro de 3.ª  
Corretor.  
Trintanário.  
Ascensorista.  
Bagageiro.  
Guarda de vestiários ou lavabos  
Telefonista.  
Mandarete.

**IV) Andares:**

Governanta de andares.  
Encarregada de andares.  
Empregada de quartos.

**V) Rouparia-lavandaria:**

Governanta de rouparia e lavandaria.  
Encarregada de rouparia e lavandaria.  
Roupeiro(a)-costureiro(a).  
Lavadeira e engomadeira.

**VI) Bar:**

Chefe de *barman*.  
*Barman* de 1.ª  
*Barman* de 2.ª  
*Barman* de 3.ª

**VII) Mesa:**

Chefe de mesa.  
Empregado de mesa de 1.ª  
Empregado de mesa de 2.ª  
Empregado de mesa de 3.ª

**VIII) Balcão e mesas:**

Chefe de balcão.  
Empregado de balcão e mesas de 1.ª  
Empregado de balcão e mesas de 2.ª  
Empregado de balcão e mesas de 3.ª

**IX) Self-service e snack-bar:**

Chefe de *snack*.  
Empregado de *snack*.  
Empregado de mesa de *self-service*.  
Empregado de balcão de *self-service*.

**X) Escanção:**

Chefe de vinhos.  
Empregado de vinhos.

**XI) Cozinha:**

Chefe de cozinha.  
Cozinheiro de 1.ª  
Cozinheiro de 2.ª  
Cozinheiro de 3.ª

**XII) Pastelaria:**

Chefe de pastelaria.  
Pasteleiro de 1.ª  
Pasteleiro de 2.ª  
Pasteleiro de 3.ª

**XIII) Cafetaria:**

Cafeteiro(a).

**XIV) Copas:**

Copeiro.

**XV) Serviço de caldeira:**

Fogueiro.  
Chegador.

**XVI) Limpeza:**

Encarregado(a) de limpeza.  
Empregado(a) de limpeza.

**XVII) Jogos:**

Encarregado marcador de jogos.

**XVIII) Jardim:**

Jardineiro.

**XIX) Discoteca:**

*Disc-jockey*.

**XX) Operário polivalente:**

**XXI) Piscina:**

Empregado de piscina.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da Horta:  
António de Medeiros Xavier de Mesquita.

A Administração da Açortur:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros  
Serviços do Distrito da Horta:  
Amélia Maria Bettencourt Pereira Costa.  
Maria das Angústias Linhares Cruz.

**ANEXO II**

**Definição técnica das categorias**

I) *Director de hotel*. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento e motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos de capitais e fixação da política de organização do hotel; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz dos capitais que lhe sejam concedidos, da mão-de-obra, equipamento e instalações, planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas, que permitam a exploração e fiscalização eficazes do hotel; propõe uma política comercial e financeira e exerce a fiscalização dos custos. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, com exceção dos aspectos laborais.

*Director de pensão*. — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de uma pensão, estalagem ou pousada; efectua ou assiste

à recepção dos hóspedes e clientes e acompanha a efectivação dos contratos de hospedagem ou outros serviços; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos viveres e outros produtos, roupas e utensílios e móveis necessários à elaboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; admite, suspende e demite o pessoal, quando devidamente autorizado; assegura a disciplina e a mútua colaboração entre o pessoal das secções; providencia pela segurança e higiene dos alojamentos, dos locais de convívio dos clientes, de trabalhos, permanência e repouso do pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços, tendo em atenção o seu melhor rendimento; estabelece os preços dos serviços a fornecer aos clientes, observando as tabelas superiormente aprovadas ou homologadas e o condicionalismo legal aplicável. Acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e o consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação dos valores; assegura a fiscalização dos custos; prepara e colabora, se necessário, na realização periódica de inventários das existências dos viveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências.

Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos de capital e fixação da política e objectivos da organização do estabelecimento, elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz do equipamento, instalações, mão-de-obra e capitais que lhe tenham sido concedidos; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas e propõe a política financeira comercial que reputa mais eficaz a uma exploração rendível. Pode ter de executar serviço de escritório, quando necessário, inerente à exploração do estabelecimento.

*Director de restaurante.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das várias secções e serviço de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel ou estabelecimento similar; elabora ou aprova as listas e ementas dos restaurantes; estabelece os preços das refeições completas, dos serviços à lista e das bebidas, observando os condicionalismos e tabelas superiormente aprovadas ou homologadas, tendo em atenção o lucro justo e indispensável a uma exploração rentável; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos viveres e de todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o consequente movimento das receitas e despesas, organiza e colabora, se necessário, na execução de inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos de capital e fixação da política e objectivos da organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz de capitais, do equipamento, instalações e mão-de-obra que lhe tenham sido concedidos; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas, que permitam a exploração e fiscalização eficazes do restaurante ou departamento. Propõe ainda a política comercial e financeira e exerce a fiscalização dos custos. Poderá

admitir, suspender ou demitir o pessoal afecto à respectiva exploração, bem como colaborar na recepção dos clientes; ausulta os seus desejos e preferências e atende-os nas eventuais reclamações.

*Subdirector.* — É o profissional que auxilia o director de um estabelecimento hoteleiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências. Poderá ser encarregado de preencher todas as funções do director em relação a uma ou várias secções, competindo-lhe especialmente a supervisão dos respectivos serviços.

*Assistente de direcção.* — É o profissional que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no seu impedimento ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da estruturação de certos serviços de sectores da unidade hoteleira. Acesso: igual ao de director.

*Gerente.* — É o profissional responsável pelo funcionamento do estabelecimento e habilitado tecnicamente para exercer as funções, tendo a seu cargo a organização, coordenação, orientação e fiscalização de todas as secções e serviços e, ainda, por delegação da entidade patronal, todas as demais actividades inerentes à sua exploração.

*Encarregado.* — É o profissional que, em substituição do gerente, em qualquer estabelecimento, seja qual for a sua dimensão e classe, tem especialmente a seu cargo a organização, coordenação, orientação e fiscalização de todas as secções e serviços e, ainda, por delegação da entidade patronal, todas as demais actividades inerentes à exploração do respectivo estabelecimento.

*Chefe de pessoal.* — É o profissional que no estabelecimento orienta e fiscaliza os serviços do pessoal, incumbindo-se do seu recrutamento, disciplina, formação e valorização profissionais.

*Chefe de compras.* — É o responsável pelas compras e existência do hotel, essencialmente no que se refere a produtos alimentares e bebidas. Calcula os preços dos artigos baseado nos seus custos e plano económico da empresa. Superintende no sector economato. Para o acesso a esta categoria é necessário ter no mínimo o 5.º ano liceal ou ser económico, com estágio de doze meses e exame profissional (*food and beverage*).

*II) Ecónomo.* — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares.

Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos seus locais apropriados, consoante a natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece as secções de produção, venda e manutenção

dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa de eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a higiene e limpeza de todos os locais do economato.

*Despenseiro.* — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É por vezes encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

III) *Chefe de recepção.* — Superintende a recepção e telefones do estabelecimento com alojamento; orienta o serviço de correspondência com os clientes, a facturação e a caixa relativa às receitas. De acordo com a direcção dá seguimento aos pedidos de reservas de quartos; organiza e orienta o serviço de reservas; no acto da chegada procura inteirar-se da duração da estadia, estabelece as condições de hospedagem e acompanha ou faz acompanhar o cliente aos aposentos. Comunica aos chefes das secções as chegadas e partidas e os serviços a prestar; fornece aos clientes todas as informações que possam interessar-lhes e também os serviços que o estabelecimento poderá prestar dentro dos limites estabelecidos pela direcção; poderá acordar preços diferentes dos fixados; fornece à direcção todos os elementos sobre o movimento de clientes e sugestões relativas a preços e promoções; instrui os profissionais seus subordinados sobre os trabalhos a cargo de cada um e sobre as informações que eventualmente tenham de prestar aos clientes. Poderá substituir o director nos seus impedimentos.

*Repcionista.* — Ocupa-se da execução dos serviços de recepção, designadamente o acolhimento dos hóspedes e clientes e de contratação dos alojamentos e serviços, assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento atendendo aos seus desejos e reclamações, procedendo aos lançamentos dos seus consumos ou despesas, emite, apresenta e recebe as res-

pectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo e elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, assim como atender chamadas telefónicas.

*Chefe de porteiros.* — Superintende em todos os trabalhos da portaria que a seguir se discriminam.

*Porteiro.* — Executa as tarefas relacionadas com as entradas e saídas dos clientes num hotel ou estabelecimento similar, controlando e tomando todas as medidas adequadas a cada caso; coordena e vigia o pessoal da portaria e vestiário e estabelece os turnos de trabalho; vigia o serviço de limpeza da secção; regista o movimento das entradas e saídas dos hóspedes; controla a entrega e restituição das chaves dos quartos; dirige a secção de bagagens e correio e assegura a sua distribuição; certifica-se que não existem impedimentos para a saída dos clientes e presta quaisquer informações gerais de carácter turístico que lhe sejam solicitadas; executa pedidos dos hóspedes e clientes e providencia que lhes sejam executados e transmite-lhes mensagens. Pode ser eventualmente encarregado do serviço telefónico, da venda de tabaco, postais, selos, 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, aquecimento de águas, servir bebidas simples, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências, e tomar providências em casos de anormalidades, fazendo o respectivo relatório destinado à direcção.

*Corretor.* — É o profissional que se ocupa dos serviços externos, especialmente de angariação de hóspedes e clientes nos locais de embarque e desembarque de passageiros, podendo ser encarregado do despacho de bagagens e aquisição de bilhetes de transportes, bem como da substituição de qualquer porteiro nos seus impedimentos.

*Trintanário.* — É o profissional encarregado de receber os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e acesso às viaturas de transportes, e indicar os locais de recepção, cooperando de um modo geral na execução dos serviços de portaria.

*Ascensorista.* — É o profissional que se ocupa da condução e asseio dos elevadores destinados ao transporte dos hóspedes e clientes, podendo substituir, accidentalmente, o bagageiro e o mandarete.

*Bagageiro.* — É o profissional que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes, do asseio da arracadação de bagagens e eventualmente do transporte interno de móveis e utensílios.

*Guarda de vestiários ou lavabos.* — É o profissional 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 destinadas à clientela.

*Telefonista.* — O profissional que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas, trabalhando com PPC de mesa, com quatro a vinte posições, incluindo postos suplementares.

*Mandarete.* — É o indivíduo, geralmente com menos de 18 anos, que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento, sob a orientação do chefe de portaria ou dependência a cujo serviço se ache adstrito.

**IV) Governanta de andares.** — Providencia pelo bem-estar dos clientes e higiene diária normal dos andares que lhe estão destinados, coordenando toda a actividade do pessoal de andares; vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares, observando se a arrumação e limpeza dos aposentos está bem feita e a tempo; dá os últimos retoques, cuidando especialmente da ornamentação das jarras; 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 substituição; pode receber e acompanhar os hóspedes; fornece indicações ao pessoal acerca dos hábitos e preferências daqueles; verifica a ocupação dos quartos; guarda os objectos esquecidos pelos clientes e informa a direcção; atende as reclamações dos hóspedes e superintende no tratamento de roupas dos clientes; na falta de governanta de rouparia, dirige e coordena o serviço de tratamento de roupas.

*Encarregada de andares.* — Executa os serviços da governanta de andares, quando esta não existe.

*Empregada de quartos.* — Limpa e arruma quartos, salas e corredores; limpa o chão, móveis e objectos de adorno dos quartos, salas anexas e corredores e examina o funcionamento da instalação eléctrica, telefónica e de aquecimento; faz as camas, retira as roupas servidas, quer do estabelecimento, quer dos hóspedes, regista as peças e faz a entrega na rouparia; limpa os quartos de banho e assegura-se de que os hóspedes dispõem de toalhas e demais utensílios em quantidades suficientes; acorre às chamadas dos hóspedes, anota os seus desejos e executa-os, e transmite-os à secção competente; regista e comunica aos hóspedes os recados recebidos na sua ausência; recolhe objectos por eles esquecidos e entrega-os na secção competente; colabora nas limpezas gerais e nas mudanças de quartos dos hóspedes; pode ser encarregada da limpeza de vidros, escadas e carpetes. É às vezes incumbida de servir refeições nos aposentos, preparando e transportando as bandejas.

**V) Governanta de rouparia e lavandaria.** — Coordena todo o serviço de rouparia; dirige a recepção, lavagens, conserto e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos hóspedes; verifica, separa e distribui as peças de roupa, segundo o estado e tratamento que exijam; requisita os detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, põe de parte as peças que devem ser cosidas e remendadas e distribui as

restantes pelos engomadores; observa-a arrumação da roupa arranjada em armários ou prateleiras apropriados; regista diariamente o movimento da roupa, preenchendo impressos; determina os preços através da tabela ou estabelece-os ela própria e envia a conta de cada cliente para a secção competente. Pode ocupar-se pessoalmente do tratamento de roupas ou fatos que exijam cuidados especiais. Dirige e vigia as operações de lavagem, limpeza a seco e engomagem de roupas; controla as respectivas entradas e saídas; organiza e distribui as tarefas pelo pessoal; indica o tratamento a aplicar às diferentes peças de roupa e as quantidades e espécies dos produtos a utilizar; providencia para que os artigos sejam bem lavados, limpos e engomados e não sofram estragos; verifica o seu estado depois de prontos; zela pela arrumação e distribuição das peças, para evitar extravios; vigia o estado de funcionamento e limpeza das máquinas; requisita detergentes e outros materiais necessários.

*Encarregada de rouparia e lavandaria.* — Executa todas as tarefas descritas para a governanta de rouparia e lavandaria, quando esta não exista.

*Roupeiro(a)-costureiro(a).* — É o profissional que se ocupa do recebimento, tratamento e arrumação, assim como da distribuição das roupas numa rouparia e dos respectivos registos. A costureira competem os trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.

*Lavadeira-engomadeira.* — lava e seca as peças de vestuário, roupas de cama e outros artigos semelhantes; separa as peças a lavar segundo o seu tipo, natureza do tecido, cor e grau de sujidade; mergulha, afrouxa em água, ensaboá-a e esfrega-a; trabalha com máquinas de lavar. É incumbida de engomar as peças lavadas, passa a ferro, manualmente ou utilizando uma prensa ou calandra, peças de vestuário, roupas de cama e outros artigos semelhantes; selecciona as peças a engomar; se necessário, dobra as peças, depois de passadas, e dá-lhes os últimos retoques; por vezes, mergulha-as previamente num banho de goma; pode, sempre que necessário, retocar com o ferro as peças engomadas na prensa ou na calandra.

**VI) Chefe-«barman».** — Superintende em todos os trabalhos de bar que a seguir se discriminam.

*«Barman».* — Prepara e serve bebidas alcoólicas e não alcoólicas, simples ou compostas, em bares ou secção equivalente de um restaurante ou estabelecimento hoteleiro similar e respectivos salões e salas de refeições, cuida dos arranjos das dependências do bar e executa as preparações prévias no balcão; procede à confecção de misturas, em doses determinadas, de bebidas espirituosas, xaropes e outros ingredientes, de acordo com as receitas estabelecidas ou os pedidos dos clientes, gelando-as ou aquecendo-as em recipientes apropriados, serve-as simples ou decoradas em copos de formas e tamanhos adequados; confeciona ou manda preparar saboreantes para servir com os aperitivos e outras bebidas; prepara cafés e outras infusões e serve sanduíches simples ou compostas,

frias ou quentes. Elabora, emite ou manda passar as contas, observando as tabelas de preços superiormente aprovadas, cobrando-as ou enviando-as, quando autorizado, à secção para debitar. Sendo incumbido da chefia do bar, encarrega-se de fazer as requisições dos produtos necessários ao abastecimento e à reconstituição das existências e proceder ou colaborar na execução de inventários periódicos do estabelecimento ou secção. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

VII) *Chefe de mesa*. — Dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa nos estabelecimentos hoteleiros e similares; define as obrigações de cada componente da brigada e distribui os respectivos turnos (grupos de mesas); elabora o projecto de 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 a classe das refeições a fornecer, verificando a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza da sala, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação; orienta as preparações prévias, asseio perfeito dos utensílios e arranjo das mesas para as refeições, móveis expositores, de abastecimento e de serviço; certifica-se do asseio e correcta apresentação dos membros da brigada e dá-lhes instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços de mesa. Nas horas das refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender aos seus pedidos, dando-lhes os necessários esclarecimentos sobre a composição dos pratos e as sugestões convenientes para a composição das ementas; acompanha o serviço das mesas, vigiando a execução dos respectivos trabalhos e dando aos empregados do turno as indicações apropriadas; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas. Colabora com o chefe da cozinha 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 garrafeira do dia.

*Empregado de mesa*. — Serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparelhos ou mesas de serviço com material, loiças, roupas e condimentos; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e outros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis em exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e be-

bidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os 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 dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos.

VIII) *Chefe de balcão*. — Compete-lhe a superintendência nestes serviços.

*Empregado de balcão e mesa*. — É o profissional que em qualquer estabelecimento de balcão e mesas se ocupa de fornecer ao balcão e nas mesas ou ao pessoal de mesa os artigos a fornecer directamente ao público. O serviço de balcão e mesas refere-se a restaurantes, *snacks*, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias, tabernas e similares. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a servir correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para o consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições dos víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela acção própria, ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene de dependências onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos accidentais.

IX) *Chefe de «snack»*: — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviços, supervisa o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

*Empregado de «snack»*. — É o profissional que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e lhes serve as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

*Empregado de mesa de «self-service»*. — É o trabalhador que faz a recolha de todo o material das

mesas e depois de utilizado pelos clientes o transporta para a lavagem.

*Empregado de balcão de «self-service».* — É o trabalhador que serve a alimentação aos clientes entregando o prato servido. Abastece ainda os balcões de bebidas e de comidas confeccionadas.

X) *Chefe de vinhos.* — Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas em estabelecimentos hoteleiros e similares; executa ou vigia os arranjos prévios do serviço de antes das refeições, incluindo os recipientes para esfriar vinhos, suportes de garrafas, carros de aperitivos e licores; verifica as existências na garrafeira do dia e anota as faltas nas listas de venda; durante as refeições apresenta a lista de bebidas aos clientes e aconselha-os na escolha dos vinhos apropriados para os diferentes pratos na ementa escolhida, toma os pedidos das bebidas, serve ou providencia para que sejam servidas devidamente e com temperatura recomendada. Nos estabelecimentos hoteleiros é encarregado da guarda das bebidas sobrantes dos hóspedes que estes pretendam consumir em outras refeições. Colabora no arranjo das salas de refeições. Prepara e serve bebidas de aperitivo e sobremesa. Pode ser encarregado de proceder ou acompanhar a execução de inventários periódicos das bebidas existentes na garrafeira do dia e de requisitar diariamente as quantidades necessárias para refazer as existências. Possui, quando especializado, conhecimentos profundos de enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica.

XI) *Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha em restaurantes, hotéis 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 garnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinheiros, assegura-se da preparação 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 da cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar o registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas.

*Cozinheiro.* — Prepara e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccio-

nar, empata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteis; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

XII) *Chefe de pastelaria.* — Superintende em todos os trabalhos de pastelaria que a seguir se discriminam.

*Pasteleiro.* — Confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes e xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou das regiões; vigia a cozedura dos produtos confeccionados; procede à decoração dos bolos e suas garnições; faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e os próprios de certas épocas ou festividades do ano. Toma especial cuidado com a conservação dos alimentos de que é responsável. Organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção, limpa as máquinas e utensílios empregados. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização periódica do inventário das existências, de mercadorias e utensílios da secção.

XIII) *Cafeteiro.* — Dirige e orienta os serviços de cafetaria e copa, prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como sejam a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Emprata as frutas e saladas.

XIV) *Copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, usados nos serviços de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

XV) *Fogueiro.* — Profissional que alimenta e conduz geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, 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 de combustível.

*Chegador.* — Profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

XVI) *Encarregado de limpeza.* — Coordena e orienta o serviço de limpeza das várias dependências, distribui as tarefas aos empregados de limpeza e verifica se são bem executadas e a tempo; requisita o material de limpeza e faz a sua distribuição pelo pessoal. Pode

cuidar do arranjo e decoração de determinadas salas. Executa, por vezes, as mesmas tarefas das pessoas que chefia.

*Empregado(a) de limpeza.* — É o profissional, não qualificado, que em quaisquer secções do estabelecimento executa operações de limpeza e outras para as quais se não exija especialização profissional.

XVII) *Encarregado marcador de jogos.* — É o profissional que no estabelecimento hoteleiro, de café, ou actividade similar trabalha na secção de jogos, bilhar e outros, ocupando-se especialmente da conservação do equipamento, assistência aos jogadores e *contrôle* dos tempos de utilização e cobrança das respectivas importâncias.

XVIII) *Jardineiro.* — Cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas e apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros. Pode ser especializado na jardinagem de campos de jogos.

XIX) *Disc-jockey.* — É o profissional que selecciona, coloca e retira discos ou outras gravações musicais e coordena, põe a funcionar e regula os aparelhos emissores de música em *boîtes*, *dancings* e outros recintos. Pode operar com o jogo de luzes.

XX) *Operário polivalente.* — É o profissional que executa tarefas indeferenciadas pertencentes a diversas categorias profissionais do ramo do operário.

XXI) *Empregado de piscina.* — É o profissional que recebe as taxas de ocupação da piscina, tendo a seu cargo os vestiários.

Horta, 31 de Dezembro de 1977.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:  
*António de Medeiros Xavier de Mesquita.*

Pela Administração da Açortur:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:  
*Amélia Maria Bettencourt Pereira Costa.*  
*(Assinatura ilegível.)*

**ANEXO III**

**CERTIDÃO DE TRABALHO**

O abaixo assinado (nome) \_\_\_\_\_,

Proprietário ou gerente da firma \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, com sede em \_\_\_\_\_

Proprietário do estabelecimento (nome) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, (morada) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, com a classificação de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, declara que empregou ao seu serviço o trabalhador:

(Nome do trabalhador)

Data de nascimento: \_\_\_\_\_, morada: \_\_\_\_\_

Período de experiência: \_\_\_\_\_

Local de trabalho: \_\_\_\_\_

Funções: \_\_\_\_\_

Horário \_\_\_\_\_

Descansos semanais \_\_\_\_\_

Remunerações \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, (alimentação, alojamento, etc.).

Assinaturas e carimbo

## **ANEXO IV**

## HORÁRIO DE TRABALHO

Firma .....  
Nome do estabelecimento .....  
Actividade ..... Classe .....  
Secções .....  
Local .....  
Abertura às ..... horas e encerramento às ..... horas.

(\*) Ou data do nascimento, se tiver menos de 18 anos. - (\*\*) Como os zeros [ou zeros da ínicio]. - Nas transcrições de horário e nas autorizações indicar em Observações a data (actualizada) do despacho, número do ofício e ano.

Pels FIRMA.

A.

..... de ..... de 19.....

— 1 —

moore 4

Este modelo está reduzido a dois terços do seu tamanho normal.

Formato normal do papel: A<sub>4</sub> (210 mm × 297)

## ANEXO V

### Quadros de densidades

#### «Snack», balcão, mesa, cozinha, recepção, pastelaria, portaria e doçaria

Chefe	-	-	-	-	1	1
Empregado de 1. <sup>a</sup>	-	-	-	1	1	1
Empregado de 2. <sup>a</sup>	-	1	1	1	1	2
Empregado de 3. <sup>a</sup>	3	1	2	2	2	2

#### Andares, rouparia e lavandaria

Até quatro empregadas não haverá encarregada. De cinco a oito empregadas haverá uma encarregada.

Mais de nove empregadas haverá uma governanta. Cada empregada de secção de andares não poderá ter ao seu cargo mais de treze quartos.

Nos motéis não poderá ter mais de cinco apartamentos a seu cargo.

#### Copa

Com mais de três empregadas haverá uma encarregada.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da Horta:  
*António de Medeiros Xavier de Mesquita.*

A Administração da Açourtur:  
*(Assinaturas: ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:  
*Amélia Maria Bettencourt Pereira Costa,  
Maria das Angústias Linhares Cruz.*

## ANEXO VI

### Tabelas salariais

#### I) Direcção e controle:

Director de hotel	11 700\$00
Director de pensão	-\$-
Director de restaurante	-\$-
Subdirector	-\$-
Assistente de direcção	-\$-
Gerente	-\$-
Encarregado	-\$-
Chefe de pessoal	-\$-
Chefe de compras	-\$-

#### II) Economato:

Ecónomo	6 500\$00
Despenseiro	5 200\$00

#### III) Recepção e portaria:

Chefe de recepção	-\$-
Recepção-nista de 1. <sup>a</sup>	5 700\$00
Recepção-nista de 2. <sup>a</sup>	5 700\$00
Recepção-nista de 3. <sup>a</sup>	5 400\$00
Chefe de porteiros	-\$-
Porteiro de 1. <sup>a</sup>	5 200\$00
Porteiro de 2. <sup>a</sup>	5 200\$00
Porteiro de 3. <sup>a</sup>	-\$-
Corretor	-\$-

Trintanário	-\$-
Ascensorista	-\$-
Bagageiro	5 200\$00
Guarda de vestiários e lavabos	-\$-
Telefonista	5 700\$00
Mandarete	4 200\$00
Praticante de recepção	4 700\$00

#### IV) Andares:

Governanta de andares	5 700\$00
Encarregada de andares	-\$-
Empregada de quartos	5 200\$00

#### V) Rouparia-lavandaria:

Governanta de rouparia e lavandaria	-\$-
Encarregada de rouparia e lavandaria	5 700\$00
Roupeiro-costureiro	5 200\$00
Lavadeira e engomadeira	5 200\$00

#### VI) Bar:

Chefe de barmen	-\$-
Barman de 1. <sup>a</sup>	5 700\$00
Barman de 2. <sup>a</sup>	5 500\$00
Barman de 3. <sup>a</sup>	5 200\$00

#### VII) Mesa:

Chefe de mesa	8 200\$00
Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup>	5 700\$00
Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup>	5 500\$00
Empregado de mesa de 3. <sup>a</sup>	5 200\$00

#### VIII) Balcão e mesa:

Chefe de balcão	-\$-
Empregado de balcão e mesa de 1. <sup>a</sup>	-\$-
Empregado de balcão e mesa de 2. <sup>a</sup>	-\$-
Empregado de balcão e mesa de 3. <sup>a</sup>	-\$-

#### IX) Self-service e snack-bar:

Chefe de snack	-\$-
Empregado de snack	-\$-
Empregado de mesa de self-service	-\$-
Empregado de balcão de self-service	-\$-

#### X) Escanção:

Chefe de vinhos	-\$-
Empregado de vinhos	5 700\$00

#### XI) Cozinha:

Chefe de cozinha	10 200\$00
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	6 700\$00
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	5 200\$00
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	-\$-

#### XII) Pastelaria:

Chefe de pastelaria	-\$-
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup>	5 500\$00
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>	5 200\$00
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup>	-\$-

#### XIII) Cafetaria:

Cafeteiro de 1. <sup>a</sup>	5 400\$00
Cafeteiro de 2. <sup>a</sup>	5 200\$00

XIV) Copas:	
Copeiro .....	5 200\$00
XV) Serviço de caldeira:	
Fogueiro .....	-\$
Chegador .....	-\$
XVI) Limpeza:	
Encarregado de limpeza .....	5 500\$00
Empregado de limpeza .....	5 200\$00
XVII) Jogos:	
Encarregado marcador de jogos .....	-\$
XVIII) Jardim:	
Jardineiro .....	5 200\$00
XIX) Discoteca:	
Disc-jockey .....	5 200\$00
XX) Operário polivalente:	
Operário polivalente .....	6 700\$00
XXI) Piscina:	
Empregado de piscina .....	-\$
XXII):	
Praticante .....	4 200\$00
Aprendiz .....	3 500\$00

Horta, 31 de Dezembro de 1977.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:  
*António de Medeiros Xavier de Mesquita.*

Pela Administração da Açourtur:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:  
*Amélia Maria Bettencourt Pereira Costa.  
 Maria das Angústias Linhares Cruz.*

#### ANEXO VII

(Classificação dos níveis profissionais, de acordo com o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro)

I) Direcção e controle:	
Director de hotel .....	0
Director de pensão .....	1.2
Director de restaurante .....	2.2
Subdirector .....	1.2
Assistente de direcção .....	1.2
Gerente .....	2.2
Encarregado .....	3.1
Chefe de pessoal .....	3.1
Chefe de compras .....	3.2
II) Economato:	
Economista .....	3.2
Despenseiro .....	4

III) Recepção e portaria:	
Chefe de recepção .....	3.2
Recepção .....	4.3
Recepção .....	4.3
Recepção .....	4.3
Chefe de porteiros .....	6
Porteiro .....	6
Porteiro .....	6
Porteiro .....	6
Corretor .....	5
Trintanário .....	6
Ascensorista .....	6
Bagageiro .....	6
Guarda de vestiários ou lavabos .....	6
Telefonista .....	5
Praticante de recepcionista .....	X
Mandarete .....	X
IV) Andares:	
Governanta de andares .....	5
Encarregada de andares .....	5
Empregada de quartos .....	6
V) Rouparia-lavandaria:	
Governante de rouparia e lavandaria .....	4.3
Encarregada de rouparia e lavandaria .....	4.3
Roupeiro-costureiro .....	4.3
Lavadeira e engomadeira .....	5
VI) Bar:	
Chefe de barmen .....	3.1
Barman .....	4.3
Barman .....	4.3
Barman .....	4.3
VII) Mesa:	
Chefe de mesa .....	3.4
Empregado de mesa de 1.ª .....	5
Empregado de mesa de 2.ª .....	5
Empregado de mesa de 3.ª .....	5
VIII) Balcão e mesas:	
Chefe de balcão .....	4.3
Empregado de balcão e mesas de 1.ª .....	5
Empregado de balcão e mesas de 2.ª .....	5
Empregado de balcão e mesas de 3.ª .....	5
IX) Self-service e snack-bar:	
Chefe de snack .....	4.3
Empregado de snack .....	5
Empregado de mesa de self-service .....	5
Empregado de balcão de self-service .....	5
X) Escançao:	
Chefe de vinhos .....	4.3
Empregado de vinhos .....	5
XI) Cozinha:	
Chefe de cozinha .....	3.2
Cozinheiro .....	4.3
Cozinheiro .....	4.3
Cozinheiro .....	4.3

XII) Pastelaria:	
Chefe de pastelaria .....	4.2
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	4.3
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	4.3
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> .....	4.3
XIII) Cafetaria:	
Cafeteiro(a) .....	5
XIV) Copa:	
Copeiro .....	5
XV) Serviço de caldeira:	
Fogueiro .....	5
Chegador .....	6
XVI) Limpeza:	
Encarregado de limpeza .....	5
Empregado de limpeza .....	6
XVII) Jogos:	
Encarregado-marcador de jogos .....	5
XVIII) Jardim:	
Jardineiro .....	5
XIX) Discoteca:	
<i>Disc-jockey</i> .....	5
XX) Operário polivalente:	
Operário polivalente .....	-
XXI) Pisoinha:	
Empregado de piscina .....	6
XXII):	
Praticantes .....	X
Aprendizes .....	X

Horta, 31 de Dezembro de 1977.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:  
*António de Medeiros Xavier de Mesquita*

Pela Administração da Açortur:  
*(Assinatura: ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços do Distrito da Horta:  
*Amélia Maria Bettencourt Pereira Costa,  
 Maria das Angústias Linhares Cruz.*

#### Acta adicional ao ACT — Açortur

Na sequência das negociações do ACT — Açortur, foi decidido, em face de não haver acordo possível na via negocial, submeter as cláusulas controvertidas à via administrativa, da qual começou a ser elaborado processo.

Posteriormente, em virtude de contactos havidos entre as partes outorgantes, conseguisse chegar a uma plataforma de entendimento, entendendo o Sindicato outorgante desistir da via administrativa que propusera, face ao impasse que então se verificara.

Assim, foi elaborada a seguinte acta adicional, cujo clausulado faz parte integrante do ACT — Açor-

tur, em que as partes outorgantes acordam que as cláusulas controvertidas, e não só, passem a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Contrato a prazo)

- 1 — .....
- 2 — Desse termo, que será feito em triplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes e o outro enviado à delegação do Ministério do Trabalho, devem constar, além dos nomes, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, funções, horário e remunerações.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

(Contratos a prazo)

- 1 — (*Anulado.*)
- 2 — (*Anulado.*)

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

- 1 — (*Anulado.*)
- 2 — (*Anulado.*)
- 3 — (*Anulado.*)
- 4 — (*Anulado.*)
- 5 — (*Anulado.*)

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Horário de trabalho)

O período de trabalho semanal será de quarenta e oito horas, segundo o regime disposto na lei.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os profissionais mencionados no n.º 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>, desde que estes nisso acordem.

- 2 — (*Anulado.*)
- 3 — .....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Retribuição das horas extraordinárias)

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário diário será remunerada com um aumento

correspondente a 25 % da retribuição normal e as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50 %.

2 — .....

#### Cláusula 36.\*

(Trabalho nocturno)

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

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 38.\*

(Descanso semanal)

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — (Eliminado.)

#### Cláusula 51.\*

(Faltas justificadas)

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) (Anulada.)

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

#### Cláusula 59.\*

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual a um mês de salário, pago de acordo com as disponibilidades financeiras da empresa outorgante.

2 — .....

#### ANEXO VI

##### Tabelas salariais

São as constantes do anexo vi, que é parte integrante deste ACT.

Horta, 31 de Dezembro de 1977.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da Horta:  
*António de Medeiros Xavier de Mesquita.*

Pela Administração da Açortur:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços do Distrito da Horta:  
*Amélia Maria Bettencourt Pereira Costa.  
Maria das Angústias Linhares Cruz.*

Depositado em 23 de Janeiro de 1978, a fl. 72 do livro 1, com o n.º 23-A, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

#### ACT entre o Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada e a Fábrica de Borracha Primos, L.º

1 — Âmbito — As condições de trabalho ora acordadas obrigam, por um lado, a Fábrica de Borracha Primos, L.º, e, por outro, os profissionais ao seu serviço e representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

2 — Categorias profissionais — Conforme anexo I.

3 — Remunerações — Conforme anexo II.

4 — Subsídio de Natal:

4.1 — Será atribuído em cada ano um subsídio de Natal a ser pago em Dezembro até ao dia 15, de valor igual à remuneração mensal a que houver lugar em 1 desse mês, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

4.2 — Os trabalhadores que em 1 de Dezembro não tiverem completado um ano de serviço apenas terão

direito a receber um subsídio de valor correspondente a tantos duodécimos quantos meses de serviço.

4.3 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, será pago ao trabalhador parte proporcional do subsídio, de valor correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4.4 — Para os efeitos dos números precedentes considera-se como completo o mês de admissão e o da cessação.

5 — Férias remuneradas — Vencem-se no dia 1 de Janeiro do ano subsequente.

5.1 — Os trabalhadores com um ano de serviço têm direito ao gozo de vinte e um dias seguidos de férias no ano civil subsequente ao da sua admissão, a partir de 1 de Abril.

5.2 — Os trabalhadores com dois ou mais anos de serviço terão direito a trinta dias seguidos de férias.

5.3 — O início das férias será obrigatoriamente a uma segunda-feira, salvo se coincidir com um dia feriado, caso em que será no dia seguinte.

5.4 — Para os efeitos dos n.ºs 5.1 e 5.2 qualquer parcela do ano de admissão conta como um ano completo de serviço.

6 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem assim como parte proporcional das férias e respectivo subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

7 — O pagamento das férias e respectivo subsídio deve ser efectuado antes do início das mesmas.

#### 8 — Subsídio de férias:

8.1 — Aos trabalhadores nas condições dos n.ºs 5.1 e 5.2 será concedido um subsídio de férias de 100% da remuneração.

8.2 — Aos trabalhadores que tenham gozado ou estejam a gozar as férias serão aumentados o período de férias conforme os n.ºs 5.1 e 5.2 e a importância do subsídio de férias conforme o n.º 8.1.

#### 9 — Despedimentos:

9.1 — A entidade patronal compromete-se desde o momento do recebimento deste acordo a não efectuar quaisquer despedimentos sem justa causa e sem prévia consulta da comissão de trabalhadores, conjuntamente com o Sindicato.

9.2 — A inobservância do preceituado no número anterior, a entidade patronal pagará ao trabalhador as indemnizações conforme a lei geral.

10 — O trabalhador poderá rescindir o contrato livremente, estando, porém, obrigado a dar prévio aviso conforme a lei geral.

10.1 — O não cumprimento da obrigação de dar aviso prévio sujeitará o trabalhador à correspondente indemnização a favor da entidade patronal.

11 — O trabalhador que rescindir o contrato com justa causa terá direito às indemnizações previstas na lei geral.

#### 12 — Duração de trabalho:

12.1 — A duração de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais.

12.2 — As quarenta e cinco horas semanais serão divididas em cinco dias.

12.3 — De segunda a sexta-feira: entrada às 8 horas — descanso das 12 às 13 horas e saída às 18 horas. Descanso semanal — sábado e domingo.

#### 13 — Trabalho extraordinário:

13.1 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei ou quando, ocorrendo motivos ponderosos, seja autorizada a sua prestação pela delegação distrital do Ministério do Trabalho.

13.2 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

13.2.1 — A título exemplificativo consideram-se motivos atendíveis: ter o trabalhador idade superior a 45 anos ou inferior a 20 anos quando neste caso não prejudique as suas actividades escolares; tratar-se de mulher com encargos familiares; ter o trabalhador estado ausente por doença devidamente comprovada ou incapacidade física há menos de doze dias; frequentar o trabalhador cursos para a especialização profissional; tratar-se de dirigentes e delegados sindicais, bem como representantes dos trabalhadores em comissões de segurança, de trabalhadores com funções em instituições de previdência, membros de comissões de conciliação e julgamento, para desempenho das suas funções que lhes estão cometidas, etc.

14 — O trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, a qual será igual à retribuição nos termos do anexo II, acrescida das seguintes percentagens:

- a) O trabalho prestado para além do horário diário até às 24 horas será acrescido com 50%;
- b) O trabalho prestado a partir das 24 horas, seja qual for o regime de turno, será acrescido de 100%;
- c) O trabalho prestado no período do descanso semanal e feriados nacionais ou municipais será acrescido de 150%;
- d) O trabalho prestado no dia de descanso semanal (sábado-domingo) dará ao trabalhador o direito de um dia complementar de descanso num dos três dias seguintes.

15 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

16 — Faltas — Consideram-se faltas justificadas sem perda de retribuição as previstas na lei e ainda:

16.1 — Faltas por motivo de cumprimento de obrigações legais.

16.2 — Faltas por motivo de prestações de assistência urgente aos membros do seu agregado familiar, até um dia.

16.3 — Faltas por prestações de prova de exame em estabelecimentos de ensino oficial, até um dia e por mais se os exames o exigirem.

16.4 — Faltas por ocasião de parto da esposa do trabalhador, até três dias consecutivos.

16.5 — Faltas por motivo de luto:

16.5.1 — Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, pais e filhos.

16.5.2 — Até três dias consecutivos, por falecimento de sogros, noras, padrastos, enteados, avós, netos, irmãos, cunhados, tios, sobrinhos e outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação.

16.6 — Até onze dias úteis, por casamento do trabalhador.

#### 17 — Refeitório e vestiário:

- a) A empresa terá, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção;
- b) A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições;
- c) Toda a empresa é obrigada a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais, em armário individual e arejado.

18 — Este acordo tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Agosto de 1977, independentemente da sua publicação no *Boletim Oficial*.

Ponta Delgada, 12 de Setembro de 1977.

Pela Direcção:

*Deusdado Pereira Moniz Vieira.  
José Manuel Gonçalves Estácio.  
José Correia da Cunha Cardoso.  
Fernando Lopes.  
Raul Raposo Soares.  
Virginia Margarida de Medeiros Reina Caetano de Paiva.*

Pela Comissão de Trabalhadores:

*Raul Rodrigues Roque.  
Fernando Patão.  
José Francisco de Oliveira.  
Eduardo Silva.*

Em representação da Fábrica de Borracha Primos, Lda:  
*António Vasco Aragão Vasconcelos.*

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais aqui designadas ora para o sexo masculino ora para o sexo feminino vão desde auxiliar a encarregado.

##### Fabricação:

Encarregado;  
Primeiro-oficial;  
Segundo-oficial;  
Pré-oficial;  
Auxiliar.

##### Vulcanizadores:

Encarregado;  
Primeiro-oficial;  
Segundo-oficial;  
Pré-oficial;  
Auxiliar.

##### Costureiras:

Encarregada;  
Primeiro-oficial.

Segundo-oficial;  
Pré-oficial;  
Auxiliar.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

##### Sexo masculino

##### Fabricação:

Encarregado .....	6 000\$00
Primeiro-oficial .....	6 000\$00
Segundo-oficial .....	6 000\$00
Pré-oficial com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Pré-oficial com menos de 20 anos .....	3 750\$00
Auxiliar com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Auxiliar com menos de 20 anos .....	3 750\$00

##### Vulcanizadores:

Encarregado .....	6 000\$00
Primeiro-oficial .....	6 000\$00
Segundo-oficial .....	6 000\$00
Pré-oficial com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Pré-oficial com menos de 20 anos .....	3 750\$00
Auxiliar com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Auxiliar com menos de 20 anos .....	3 750\$00

##### Sexo feminino

##### Vulcanizadoras:

Primeiro-oficial com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Primeiro-oficial com menos de 20 anos .....	3 750\$00
Segundo-oficial com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Segundo-oficial com menos de 20 anos .....	3 750\$00

##### Costureiras:

Primeiro-oficial com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Primeiro-oficial com menos de 20 anos .....	3 750\$00
Segundo-oficial com mais de 20 anos .....	4 750\$00
Segundo-oficial com menos de 20 anos .....	3 750\$00

Apêndice à tabela salarial do acordo colectivo de trabalho celebrado em 12 de Setembro de 1977 entre o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada e a Fábrica de Borracha Primos, Lda

##### Sexo feminino

Auxiliar com mais de 20 anos .....	4 500\$00
Auxiliar com menos de 20 anos .....	3 000\$00

Ponta Delgada, 15 de Novembro de 1977.

Pela Direcção:

*Deusdado Pereira Moniz Vieira.  
José Manuel Gonçalves Estácio.  
José Correia da Cunha Cardoso.  
Fernando Lopes.  
Raul Raposo Soares.  
Virginia Margarida de Medeiros Pereira Caetano de Paiva.*

Pela Comissão de Trabalhadores:

*Raul Rodrigues Roque.  
Eduardo Silva.  
José Francisco de Oliveira.  
Fernando Pávão.*

Pela entidade patronal:

*António Vasco Aragão Vasconcelos.*

Depositado em 23 de Janeiro de 1978, a fl. 73 do livro n.º 1, com o n.º 23-B, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório-do Dist. do Porto e a empresa  
Concordia — Empreendimentos Industriais, L.º — Enquadramento em níveis de qualificação**

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

1.2 — Chefe de escritório e director de serviços — Quadros superiores.

1.2 — Chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de serviços, contabilista — Quadros superiores ou quadros médicos, de acordo com o serviço chefiado e a responsabilidade inerente.

2.2 — Tesoureiro — Quadro médio.

2.2/3.2 — Chefe de secção, guarda-livros, programador — Quadros médios ou profissionais altamente qualificados, de acordo com a secção chefiada e a responsabilidade inerente.

3.2 — Correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactílografo em línguas estrangeiras — Profissionais altamente qualificados.

4.1 — Escriturário, caixa, ajudante de guarda-livros, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e esteno-dactílografo em língua portuguesa — Profissionais qualificados.

5 — Cobrador, dactílografo e telefonista — Profissionais qualificados ou profissionais semiqualificados.

6 — Contínuo, porteiro, guarda e servente de limpeza — Profissionais não qualificados.

a) *Técnico de contas*. — Trata-se de um grau de responsabilidade que por vezes a lei exige perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

b) *Paquete*. — Não constitui diferenciação a nível de conceito de profissão a idade do trabalhador, mas tão-somente as tarefas desempenhadas, e essas são as mesmas de contínuo.

c) *Estagiário*. — É uma denominação que engloba profissionais ainda em formação e, portanto, não é passível de integração.

Por Concordia — Empreendimentos Industriais, L.º:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Janeiro de 1978, a fl. 72 do livro n.º 1, com o n.º 24, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outros e Sind. dos Conferentes de Cargas Marítimas, de Importação e Exportação dos Dist. de Lisboa e Setúbal e outros**

Os sindicatos, as associações e as empresas abaixo indicadas acordam em proceder à revisão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre:

O Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas, de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e o Grémio dos Armadores da Marinha Mercante, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 10, de 30 de Maio de 1976;

As Associações dos Armadores da Marinha Mercante e dos Agentes de Navegação de Centro de Portugal e os Sindicatos dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 16, de 30 de Agosto de 1976;

O Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas, de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal e a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 17, de 15 de Setembro de 1976;

Os sindicatos filiados na Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários (Sindi-

cato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto e Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Frigateiros e Correlativos do Distrito do Porto) e as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976;

Os Sindicatos dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal e dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal e a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976;

da seguinte forma:

1 — As tabelas salariais em vigor serão aumentadas de 15 %, a partir de 1 de Janeiro de 1978 (anexo II). No entanto, a partir de 1 de Outubro de 1977 e até 31 de Dezembro de 1977, as mesmas tabelas serão acrescidas de 8,7 %, como adiantamento àquele aumento (anexo I).

2 — O subsídio de desconforto previsto no n.º 5 do protocolo de 2 de Maio de 1977 e na alínea b) do protocolo de 4 de Maio de 1977, celebrados entre a Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários, em nome dos sindicatos de Lisboa, Setúbal e Douro/Leixões nela filiados, e os representantes das entidades empregadoras abaixo indicadas, sob a égide da Secretaria de Estado da Marinha Mercante, passará a ser de 70\$, a partir de 1 de Janeiro de 1978.

3 — O aumento agora acordado para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 1978 incidirá, a partir dessa data, sobre as férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Todas as demais cláusulas e formas de pagamento previstas nos vários contratos colectivos de trabalho agora revistos, incluindo subsídios, manter-se-ão inalteradas.

5 — Os adiantamentos salariais correspondentes ao período de 1 de Outubro de 1977 até 16 de Outubro de 1977 serão pagos a partir de 17 de Outubro de 1977 até 31 de Outubro de 1977.

Lisboa, 10 de Outubro de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:  
Daniel Manuel Basílio de Pinho.

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Companhia Nacional de Navegação, E. P.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Companhia Portuguesa dos Transportes Marítimos, E. P.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Econave — Companhia Costeira e Oceanica de Navegação,  
Lda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Navegação Madeirense, Lda.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Transportes do Funchal, Lda:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Mutualista Açoreana, S. A. R. L.:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal:  
Alexandre Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal:  
José Lino Figueiredo Ribeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal:  
Manuel Joaquim Silva Santos.

Pelo Sindicato dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto:  
Carlos Borges da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto:  
José Francisco da Silva.

## ANEXO I

### Tabelas salariais — 1 de Outubro de 1977 (8,7 %)

Horário	Estivador, lingador e carregador/trabalhador de tráfego	Encarregados	Estivador geral, encarregado geral e mestre
Dias úteis:			
Das 8 às 17 horas .....	500\$00	560\$00	600\$00
Das 17 às 24 horas .....	700\$00	760\$00	800\$00
Das 0 às 7 horas .....	970\$00	1 050\$00	1 120\$00
Das 12 às 13 horas .....	250\$00	280\$00	300\$00
Das 20 às 21 horas .....	350\$00	380\$00	400\$00
Das 3 às 4 horas .....	485\$00	525\$00	560\$00
Das 17 às 20 horas .....	350\$00	380\$00	400\$00
Das 7 às 8 horas .....	250\$00	280\$00	300\$00
Sábados:			
Das 8 às 12 horas .....	500\$00	560\$00	600\$00
Das 13 às 17 horas .....	625\$00	700\$00	750\$00
Das 17 às 20 horas .....	875\$00	952\$50	1 002\$50
Das 17 às 24 horas .....	1 750\$00	1 905\$00	2 005\$00
Das 12 às 13 horas .....	312\$50	350\$00	375\$00
Das 20 às 21 horas .....	875\$00	952\$50	1 002\$50
Domingos e feriados:			
Das 0 às 7 horas .....	2 420\$00	2 620\$00	2 795\$00
Das 8 às 17 horas .....	1 250\$00	1 400\$00	1 500\$00
Das 17 às 24 horas .....	1 750\$00	1 905\$00	2 005\$00
Das 12 às 13 horas .....	625\$00	700\$00	750\$00
Das 17 às 20 horas .....	875\$00	952\$50	1 002\$50
Das 20 às 21 horas .....	875\$00	952\$50	1 002\$50
Das 3 às 4 horas .....	1 210\$00	1 310\$00	1 397\$50
Das 7 às 8 horas .....	625\$00	700\$00	750\$00

Horário	Conferentes	Encarregados	Chefes
Dias úteis:			
Das 8 às 17 horas .....	510\$00	570\$00	610\$00
Das 17 às 24 horas .....	710\$00	770\$00	810\$00
Das 0 às 7 horas .....	980\$00	1 060\$00	1 130\$00
Das 12 às 13 horas .....	260\$00	290\$00	310\$00
Das 20 às 21 horas .....	360\$00	390\$00	410\$00
Das 3 às 4 horas .....	495\$00	535\$00	570\$00
Das 17 às 20 horas .....	360\$00	390\$00	410\$00
Das 7 às 8 horas .....	260\$00	290\$00	310\$00
Sábados:			
Das 8 às 12 horas .....	510\$00	570\$00	610\$00
Das 13 às 17 horas .....	635\$00	710\$00	760\$00
Das 17 às 20 horas .....	885\$00	962\$50	1 012\$50
Das 17 às 24 horas .....	1 760\$00	1 915\$00	2 015\$00
Das 12 às 13 horas .....	322\$50	360\$00	385\$00
Das 20 às 21 horas .....	885\$00	962\$50	1 012\$50
Domingos e feriados:			
Das 0 às 7 horas .....	2 430\$00	2 630\$00	2 805\$00
Das 8 às 17 horas .....	1 260\$00	1 410\$00	1 510\$00
Das 17 às 24 horas .....	1 760\$00	1 915\$00	2 015\$00
Das 12 às 13 horas .....	635\$00	710\$00	760\$00
Das 17 às 20 horas .....	885\$00	962\$50	1 012\$50
Das 20 às 21 horas .....	885\$00	962\$50	1 012\$50
Das 3 às 4 horas .....	1 220\$00	1 320\$00	1 407\$50
Das 7 às 8 horas .....	635\$00	710\$00	760\$00

**ANEXO II**

**Tabelas salariais — 1 de Janeiro de 1978 (15 %)**

Horário	Estivador, língador e carregador/ trabalhador de tráfego	Encarre- gados	Estivador geral, encarregado geral e mestre
<b>Dias úteis:</b>			
Das 8 às 17 horas .....	530\$00	590\$00	630\$00
Das 17 às 24 horas .....	740\$00	800\$00	840\$00
Das 0 às 7 horas .....	1 025\$00	1 105\$00	1 175\$00
Das 12 às 13 horas .....	265\$00	295\$00	315\$00
Das 20 às 21 horas .....	370\$00	400\$00	420\$00
Das 3 às 4 horas .....	512\$50	552\$50	587\$50
Das 17 às 20 horas .....	370\$00	400\$00	420\$00
Das 7 às 8 horas .....	265\$00	295\$00	315\$00
<b>Sábados:</b>			
Das 8 às 12 horas .....	530\$00	590\$00	630\$00
Das 13 às 17 horas .....	660\$00	735\$00	785\$00
Das 17 às 20 horas .....	925\$00	1 002\$50	1 052\$50
Das 17 às 24 horas .....	1 850\$00	2 005\$00	2 105\$00
Das 12 às 13 horas .....	330\$00	367\$50	392\$50
Das 20 às 21 horas .....	925\$00	1 002\$50	1 052\$50
<b>Domingos e feriados:</b>			
Das 0 às 7 horas .....	2 560\$00	2 760\$00	2 935\$00
Das 8 às 17 horas .....	1 325\$00	1 475\$00	1 576\$00
Das 17 às 24 horas .....	1 850\$00	2 005\$00	2 105\$00
Das 12 às 13 horas .....	662\$50	737\$50	787\$50
Das 17 às 20 horas .....	925\$00	1 002\$50	1 052\$50
Das 20 às 21 horas .....	925\$00	1 002\$50	1 052\$50
Das 3 às 4 horas .....	1 280\$00	1 380\$00	1 467\$50
Das 7 às 8 horas .....	662\$50	737\$50	787\$50

Horário	Conferentes	Encarre- gados	Chefes
<b>Dias úteis:</b>			
Das 8 às 17 horas .....	540\$00	600\$00	640\$00
Das 17 às 24 horas .....	750\$00	810\$00	850\$00
Das 0 às 7 horas .....	1 035\$00	1 115\$00	1 185\$00
Das 12 às 13 horas .....	275\$00	305\$00	325\$00
Das 20 às 21 horas .....	380\$00	410\$00	430\$00
Das 3 às 4 horas .....	522\$50	562\$50	597\$50
Das 17 às 20 horas .....	380\$00	410\$00	430\$00
Das 7 às 8 horas .....	275\$00	305\$00	325\$00
<b>Sábados:</b>			
Das 8 às 12 horas .....	540\$00	600\$00	640\$00
Das 13 às 17 horas .....	670\$00	745\$00	795\$00
Das 17 às 20 horas .....	935\$00	1 012\$50	1 062\$50
Das 17 às 24 horas .....	1 860\$00	2 015\$00	2 115\$00
Das 12 às 13 horas .....	340\$00	377\$50	402\$50
Das 20 às 21 horas .....	935\$00	1 012\$50	1 062\$50
<b>Domingos e feriados:</b>			
Das 0 às 7 horas .....	2 570\$00	2 770\$00	2 945\$00
Das 8 às 17 horas .....	1 335\$00	1 485\$00	1 585\$00
Das 17 às 24 horas .....	1 860\$00	2 015\$00	2 115\$00
Das 12 às 13 horas .....	672\$50	747\$50	797\$50
Das 17 às 20 horas .....	935\$00	1 012\$50	1 062\$50
Das 20 às 21 horas .....	935\$00	1 012\$50	1 062\$50
Das 3 às 4 horas .....	1 290\$00	1 390\$00	1 477\$50
Das 7 às 8 horas .....	672\$50	747\$50	797\$50

Depositado em 27 de Janeiro de 1978, a fl. 73 do livro n.º 1, com o n.º 25, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outros  
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, as entidades patronais cuja actividade seja armazenagem de mercearias, importação, comércio, exportação e armazenagem de frutos e produtos hortícolas, armazenagem e exportação de azeite, exercendo a sua actividade no continente e ilhas, representadas pelas associações ADIPA, AREA e ANAIEF, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos ou-torgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por doze meses, salvo enquanto a lei que determina outro período de vigência se mantiver e for imperativa, caso em que se o prazo de vigência for superior a doze meses se considera automaticamente renovado por períodos sucessivos de sessenta dias, até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos dos n.ºs 3 e seguintes.

2 — Se o prazo de vigência for de doze meses, considera-se automaticamente renovado por iguais períodos até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos dos números seguintes.

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

4 — Se a lei vier a permitir um período de vigência inferior a dezoito meses depois de terem decorrido dez meses sobre a entrada em vigor do presente CCT, poder-se-á proceder à respectiva denúncia num prazo de trinta dias após a entrada em vigor da referida lei.

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta de alteração fundamentada, devendo a outra parte responder a todas as matérias, inclusivamente aquelas com as quais não concorde, nos trinta dias imediatos contados a partir da data da sua receção.

6 — Havendo contarproposta, as negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a receção da mesma.

7 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto manter-se-á em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão e acesso

a) A idade mínima para admissão será:

14 anos:

Caixeiro praticante;  
Paquete.

16 anos:

Praticante de armazém.

17 anos:

Telefonista.

18 anos:

Empilhador;  
Distribuidor;  
Operador de moinhos;  
Profissional de escritório;  
Profissional de garagens, tráfego e estação de serviço.

21 anos ou emancipados:

Cobrador;  
Motoristas;  
Torrefactores.

b) — 1 — O caixeiro praticante, após dois anos de prática ou quando atingir os 18 anos de idade, passará a caixeiro-ajudante.

2 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de prática, passará a segundo-caixeiro e este a primeiro-caixeiro ao fim de três anos de permanência na categoria de segundo-caixeiro.

3 — Os telefonistas, contínuos, guardas, porteiros e paquetes ingressarão obrigatoriamente numa das profissões dos grupos I, II, III ou IV do anexo I da portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho* em 15 de Novembro de 1976, depois da obtenção das habilitações exigidas na alínea a) do n.º 2 da base III da mesma portaria.

4 — Os estagiários, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 22 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, após três anos de permanência na categoria, ascenderão automaticamente à categoria imediata.

6 — Os dactilógrafos, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 22 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário, se tiverem as habilitações mínimas exigidas e nas mesmas condições dos estagiários.

7 — Os dactilógrafos sem as habilitações mínimas, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 22 anos de idade, auferirão a retribuição equivalente à de terceiros-escriturários. O dactilógrafo nestas condições terá direito à retribuição equivalente à de segundo-escriturário e primeiro-escriturário ao fim de três e seis anos, respectivamente, a contar da data da equiparação a terceiro-escriturário.

8 — O esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de máquinas de contabilidade e perfurador-verificador mecanográfico, ao fim de três anos de permanência na categoria, receberão retribuição igual à de primeiro-escriturário.

9 — Para efeitos de diuturnidades, o mecanismo dos n.os 7 e 8 equivale ao de promoção obrigatória.

10 — Para os efeitos das promoções previstas nesta cláusula e das equiparações estabelecidas nos seus n.os 7 e 8, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, não podendo contudo verificar-se mais do que uma promoção.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Habilitações e carteira profissional

1 — As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nele previstas.

3 — Sempre que o exercício de determinada actividade seja igualmente condicionado à posse da carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Dotações mínimas

É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de vinte e cinco profissionais;
- b) Um profissional com a categoria de chefe de serviço nos escritórios em que haja um mínimo de quinze profissionais;
- c) Um profissional, em regime de tempo integral, classificado de chefe de secção, guarda-livros ou categoria superior, nos escritórios com o mínimo de cinco profissionais de escritório, também em regime de tempo integral;
- d) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10% dos profissionais de escritório;
- e) Havendo um mínimo de seis trabalhadores com as categorias de empregado de praça (pracista), empregado viajante (viajante), demonstrador, prospector de vendas e técnico de vendas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de chefe de vendas;
- f) Por cada grupo de sete trabalhadores das categorias constantes da alínea anterior, a um deles terá de ser atribuída a categoria de inspector de vendas. As categorias de chefe de vendas e de inspector de vendas deverão ser atribuídas, em princípio, aos trabalhadores do respectivo quadro da empresa, devidamente habilitados;
- g) Um fiel de armazém até cinco profissionais de armazém e um encarregado de armazém para seis a nove profissionais de armazém, não sendo neste último caso obrigatória a existência de fiel de armazém;
- h) Um encarregado de armazém e um fiel de armazém por cada grupo de dez a vinte e cinco trabalhadores de armazém;
- i) Um encarregado-geral de armazém por mais de vinte e cinco trabalhadores de armazém, mantendo-se as proporções anteriores.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

A admissão dos profissionais que ingressem na profissão ou dos que já a tenham exercido será a título experimental por um mês, durante o qual qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem quaisquer penalidades, contando-se, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro

local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos do presente contrato, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Zona de trabalho

1 — Compete aos trabalhadores com lugar de chefia, em conjunto com os trabalhadores e representantes da entidade patronal, escolher as zonas de trabalho, não podendo as mesmas ser alteradas sem o prévio conhecimento do trabalhador nem ser afetada a retribuição média que vinha auferindo.

2 — As encomendas, quer em directo, quer telefonadas, quer por escrito, serão creditadas ao trabalhador da respectiva zona.

3 — Os profissionais com as categorias de chefe de vendas e inspector de vendas apenas poderão receber comissões pelas vendas realizadas nos clientes ou zonas que previamente lhes fiquem adstritas para esse efeito.

4 — As encomendas feitas directamente nos armazéns por clientes relativamente aos quais os profissionais vendedores não tenham estabelecido relações comerciais serão creditadas aos trabalhadores caixeiros do armazém, devendo, posteriormente, ser atribuída a ficha deste cliente ao profissional vendedor da respectiva zona, salvo se outro regime for acordado por escrito entre as partes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regime de comissões

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores em regime exclusivo de comissões.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho em cada semana será de quarenta e quatro horas repartidas por cinco dias, de segunda a sexta-feira, excepto para os profissionais de escritório, cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, guardas e paquetes, cujo horário de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais também distribuídas de segunda a sexta-feira.

2 — Não é permitido o regime de trabalho em tempo parcial para os trabalhadores de serviço externo, nomeadamente cobradores, praticistas e caixeiros-viajantes.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, para um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Este contrato não pode prejudicar regimes de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e que respeitem os princípios enunciados nos números anteriores.

#### Cláusula 11.\*

##### Trabalho extraordinário

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

- a) 100 % se o trabalho for diurno;
- b) 175 % se o trabalho for nocturno, incluindo já nesta percentagem a remuneração devida por trabalho nocturno.

2 — Para efeitos de cálculo da retribuição do trabalho extraordinário utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

*RH* — retribuição horária.

3 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas.

#### Cláusula 12.\*

##### Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e domingo.

2 — São considerados feriados, além dos feriados obrigatórios os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do respectivo concelho e, nomeadamente, o 24 de Junho para os concelhos do Porto e de Gaia.

3 — Nos concelhos onde não existe feriado municipal, pode o mesmo ser substituído por um dia de tradição ou outro dia qualquer por acordo entre o sindicato e a associação patronal da área.

#### Cláusula 13.\*

##### Trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 200 %, sem prejuízo da remuneração mensal, isto é, acrescendo sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio dia de trabalho.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ainda ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de remuneração.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se qualquer que tenha sido a duração do trabalho prestado.

4 — Para efeitos do n.º 1, aplica-se a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 11.\*

#### Cláusula 14.\*

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ter a concordância do trabalhador e será acompanhado de parecer do respectivo sindicato, que o emitirá no prazo máximo de trinta dias a contar da data em que for solicitado.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo porém ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### CAPÍTULO IV

##### Retribuição

#### Cláusula 15.\*

##### Princípio geral

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo II e serão pagas mensalmente.

2 — Sempre que um trabalhador auflira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, nomeadamente para efeitos de subsídio de Natal, férias e outros, e determina-se pela adição da parte fixa à média da retribuição variável auferida nos últimos doze meses, ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

#### Cláusula 16.\*

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de sessenta dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Comissões

O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao fim do mês subsequente àquele em que se efectuou a facturação da respectiva venda.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro e ainda a proporcionalidade do tempo de serviço do mês de admissão, quando incompleto.

3 — Os trabalhadores no ano da incorporação no serviço militar ou do seu regresso terão direito a um subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de serviço nesse ano, com o mínimo de 25 % do seu montante.

4 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas do contrato colectivo de trabalho serão acrescida uma diuturnidade de 500\$ por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, a antiguidade do trabalhador contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 1974.

3 — No caso de promoção, o trabalhador não poderá auferir remuneração inferior à que resulte da soma da sua remuneração anterior com as diuturnidades que vinha recebendo.

4 — Quando o trabalhador auferir remuneração superior à mínima da respectiva categoria, apenas terá direito ao pagamento, a título de diuturnidades, de importância correspondente à diferença entre a sua remuneração e a soma da retribuição mínima da sua categoria com as diuturnidades a que tenha direito.

5 — Para efeitos desta cláusula considera-se «acesso obrigatório» não só as promoções obrigatórias previstas na cláusula 3.<sup>a</sup> como também as promoções salariais obrigatórias previstas neste contrato.

6 — Da aplicação da presente cláusula não poderá, porém, resultar prejuízo para os trabalhadores dos grupos intermédios VII-A, VI-A e V-A que aufriram ou tenha direito a diuturnidades, relativamente aos quais a retribuição que vierem a auferir em 1 de Janeiro de 1979 não poderá ser inferior à que vinham auferindo somada às diuturnidades a que tenham direito.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 400\$ para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no ponto anterior:

Alojamento e pequeno-almoço .....	200\$00
Almoço ou jantar .....	100\$00

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe á o produto do coeficiente 0,25 sobre o litro da gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

4 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho por todo

o tempo de deslocação, entendendo-se por tempo de deslocação o que medeia entre a data da saída e a do regresso do trabalhador.

5 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, isto é, fora da empresa ou sua delegação, serão pagas as deslocações que não sejam efectuadas em viatura da entidade patronal e bem assim as refeições que as deslocações em serviço impliquem.

6 — Os caixas e cobradores, bem como outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para faltas de 600\$, enquanto exercem efectivamente essas funções. Este abono pode ser substituído por um seguro que cubra integralmente esse risco.

7 — Todas as empresas que não possuam refeitórios e tenham mais de cento e cinquenta trabalhadores terão de pôr à sua disposição um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, água canalizada, meios para aquecimento de refeições e lava-louça, onde os trabalhadores possam tomar ou aquecer as suas refeições.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período de férias

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

2 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a gozar férias na proporção de dois dias e meio por cada mês, contados entre a data de admissão e 31 de Dezembro desse ano. Caso se verifique denúncia unilateral pelo trabalhador até ao final desse ano e este já tenha gozado as férias, a entidade patronal terá direito a reaver o que aquele, a título de férias e subsídio, gozou e recebeu a mais.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, deve o assunto ser submetido à resolução conjunta da entidade patronal com o órgão representativo dos trabalhadores, pela ordem indicada: comissão intersindical de delegados, comissão sindical de empresa, delegados sindicais, comissão de trabalhadores ou o Sindicato, na falta destes. Na falta de acordo, a entidade patronal fixará as férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo sempre dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a quinze dias.

4 — Ao trabalhador a quem tenha sido aplicado o regime do número anterior caberá no ano seguinte invocar direitos preferenciais, a fim de se conseguir uma rotação na marcação de férias, de acordo com a pontuação atribuída a cada trabalhador.

5 — Para efeito do disposto no número anterior, o sistema rotativo deve ser aplicado apenas dentro de cada sector e a pontuação será sempre atribuída ao trabalhador em função do mês em que gozou as férias do ano anterior.

6 — Nos termos do número anterior, deve ter-se em conta o seguinte:

- a) No caso de ter de se invocar direitos preferenciais, a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses são valorizados como segue:

	Cada dia da 1.ª quinzena	Cada dia da 2.ª quinzena
Janeiro .....	4	1
Fevereiro .....	1	1
Março .....	1	1
Abril .....	4	4
Maio .....	4	4
Junho .....	6	8
Julho .....	12	15
Agosto .....	15	15
Setembro .....	12	6
Outubro .....	1	1
Novembro .....	1	1
Dezembro .....	1	10

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

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação. Caso o aviso de incorporação não permitir o gozo do período de férias na sua totalidade ou em parte, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

9 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar, se este não for o ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar trinta dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

10 — 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.

11 — Nos casos previstos nos n.º 9 e 10, se o trabalhador não puder gozar até 31 de Dezembro as férias na sua totalidade ou em parte, poderá fazê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano imediato.

O mesmo sucederá se o trabalhador adoecer antes do início do gozo das férias.

12 — A prova da situação de doença prevista no n.º 10 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.

13 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de ter, sem prejuízo do seu gozo posterior efectivo.

#### Cláusula 23.\*

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No caso da aplicação da penalidade do n.º 13 da cláusula anterior, este subsídio será sempre devido e pago em singelo.

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 24.\*

##### Definição de faltas

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

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

#### Cláusula 25.\*

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador não haja de nenhum modo contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, pelo período máximo de quinze dias em cada ano;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores, comissões paritárias ou de conciliação;
- c) Casamento, durante duas semanas;

- d) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens cu de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- f) Nascimento de filho, até três dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;
- h) Faltas dadas por bombeiros voluntários no exercício das suas funções;
- i) Consultas e tratamento médico, pelo tempo necessário, caso não seja possível terem lugar fora do horário de trabalho.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários à viagem, que serão tidos também como faltas justificadas, mas não conferem direito a retribuição.

3 — A entidade patronal pode exigir prova de veracidade dos factos alegados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 26.\*

##### Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia, excepto, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea b) da cláusula anterior e na cláusula 46.\*, na parte em que excedam os créditos de horas ali previstos.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo acordo em contrário.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal a descontá-las na retribuição ou, se o trabalhador preferir, no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada duas faltas, até ao máximo de um terço das férias a que o trabalhador tiver direito.

4 — As faltas não justificadas poderão ser descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

#### Cláusula 27.\*

##### Impedimentos prolongados

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva até ser proferida a sentença final, salvo decisão proferida em processo disciplinar incompatível com esta garantia.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, não podendo a entidade patronal opor-se a que ele o retome.

## CAPÍTULO VI

### Garantias dos trabalhadores

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no âmbito do respectivo grupo profissional, de acordo com as funções definidas neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto nas cláusulas 7.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup> deste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal ou gestor público promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

3 — Da cessação do contrato, seja qual for a causa, deverá ser dado conhecimento ao sindicato respetivo, por escrito, no prazo de quarenta e oito horas, a contar da data em que o facto ocorrer.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

2 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma, por meio de processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como a reintegração na empresa.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na lei.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Considera-se justa causa de despedimento qualquer facto ou circunstância que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

2-A — Constituem justa causa de despedimento, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) 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;
- g) Falta culposa de observância das normas de higiene ou segurança no trabalho;

- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;*
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;*
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.*

**B — Por parte do trabalhador:**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;*
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;*
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;*
- d) Aplicação de sanção abusiva;*
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;*
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;*
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.*

**3 —** Nos casos de rescisão previstos nas alíneas *b)* e *e)* do ponto B, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da lei, competindo-lhe o ónus da prova dos factos que invoque.

**Cláusula 32.\***

**Ausência de Justa causa**

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa:

- a) Quando houver reconhecido, por conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;*
- b) Quando houver inequivocamente e por escrito declarado sem efeito o facto alegado.*

**Cláusula 33.\***

**Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

**1 —** O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá avisar por escrito a entidade patronal com o aviso prévio de trinta dias.

**2 —** 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.

**Cláusula 34.\***

**Alteração da entidade patronal**

**1 —** Em caso de transmissão da exploração ou transformação jurídica da empresa por qualquer título, nomeadamente fusão, cisão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas a partir das existentes, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, salvo outro mais favorável.

**2 —** No caso de não ser assegurada a garantia prevista no número anterior, a nova entidade patronal terá de pagar ao trabalhador a indemnização fixada na lei para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

**3 —** As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

**4 —** Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os trinta dias anteriores ao negócio jurídico, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

**5 —** Nos casos abrangidos por esta cláusula deverá ser remetido ao trabalhador e ao sindicato respectivo documento autenticado pela entidade patronal, garantindo a manutenção de todos os direitos e regalias.

**Cláusula 35.\***

**Situação de falência**

**1 —** A declaração judicial da 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 houver despedimentos por falência, os créditos dos trabalhadores, nos termos deste contrato e da lei, terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se os trabalhadores ou os organismos que os representam o direito de investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

**CAPÍTULO VII**

**Direitos especiais**

**Cláusula 36.\***

**Direitos das mulheres trabalhadoras**

**1 —** Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de

férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o reinício da sua actividade, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, que poderá ter início um mês antes do parto;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao trabalho.
- d) Após o parto, dois períodos diárias de meia hora cada um ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente no seu período normal de trabalho diário, sem diminuição da retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho, até dois dias por mês;
- f) O emprego a meio termo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da profissional o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;
- g) No caso de ser despedida sem justa causa e não optar pela reintegração, a ser indemnizada no valor equivalente à remuneração que receberia até um ano após o parto, salvo se a indemnização geral for maior.

#### Cláusula 37.\*

##### Direito de menores

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

2 — 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.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — 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 sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cADERNETA PRÓPRIA.

#### Cláusula 38.\*

##### Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até hora e meia por dia os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado, sem prejuízo de retribuição.

2 — A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio para cobertura de despesas escolares, no qual terá de ser incluído o valor das propinas devidas em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado e custo total dos livros de estudo em uso nas escolas que frequentem.

#### Cláusula 39.\*

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva instituição de previdência.

2 — O subsídio previsto no número anterior é devido a partir do quinto dia a contar da data da baixa, não podendo ultrapassar noventa dias.

#### Cláusula 40.\*

##### Complemento da pensão por acidente

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

2 — Se a incapacidade for parcial, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador recebia antes do acidente ou doença profissional e a que passa a auferir durante o período da incapacidade, até ao limite máximo de noventa dias.

#### CAPÍTULO VIII

##### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 41.\*

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e a intempérie

a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casacos PVC equipados com capuz.

## CAPÍTULO IX

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 42.\*

##### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 43.\*

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar 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 (CSE).

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

#### Cláusula 44.\*

##### Comissões sindicais de empresa

1 — Delegados sindicais são representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais de empresa e ou as comissões intersindicais.

2 — A comissão sindical de empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais. A comissão intersindical é a organização dos delegados de mais do que um sindicato.

3 — As comissões sindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular nos locais de trabalho da empresa no exercício da actividade sindical, sem prejuízo da laboração normal;
- b) Ser informadas sobre matérias que tenham repercussões económicas, se refiram a condições de trabalho ou quaisquer outras sobre os trabalhadores;
- c) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turno;
- e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho ou de zona ou de secção.

#### Cláusula 45.\*

##### Garantias gerais dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Consideram-se dirigentes sindicais, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, os corpos gerentes das uniões, federações e confederação.

#### Cláusula 46.\*

##### Créditos de dirigentes e delegados sindicais

1 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

3 — Os delegados e dirigentes sindicais que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo casos de urgência, em que a comunicação será feita na primeira oportunidade possível.

#### Cláusula 47.\*

##### Condições para o exercício do direito sindical

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos sindicatos e delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, nas empresas com menos de cento e cinquenta trabalhadores;
- 2) Pôr à disposição dos sindicatos ou delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- 3) Os delegados sindicais têm o direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 48.\*

##### Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá com a direcção ou gerência das empresas ou seus representantes, em prin-

cípio, fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; quando essas reuniões forem da iniciativa da direcção, gerência ou representantes, realizar-se-ão dentro do horário normal de trabalho e o tempo despendido pelos elementos da comissão sindical não contará para o crédito de horas fixado na cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo em casos de reconhecida urgência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Forma

Dados os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidas a escrito em acta conjunta, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm o direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindicais de empresa ou pelos delegados sindicais, e desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços urgentes se os houver.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindicais de empresa ou delegados sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos, avisando a entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

## CAPÍTULO X

### Poder disciplinar

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### A quem compete o poder disciplinar

O poder disciplinar, tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos com competência disciplinar sobre o presumido infractor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — No exercício do poder disciplinar a que se reporta a cláusula anterior a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda da remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, excepto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup> o processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de trinta dias a contar do conhecimento da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos nas alíneas c), h) e i) da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para outras sanções

Os trâmites do processo disciplinar no caso das sanções previstas na alínea c) da cláusula 52.<sup>a</sup> serão as seguintes:

- a) O trabalhador considera-se ouvido mediante a entrega da nota de culpa, elaborada nos termos do n.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup>;
- b) O trabalhador terá direito a apresentar a sua defesa por escrito no prazo de cinco dias ou de dois dias, consoante haja ou não consulta do processo por mandatário alheio à empresa;
- c) Com a defesa o trabalhador poderá arrolar testemunhas que não poderão exceder o número de três por cada facto constante da nota de culpa;
- d) Finda a instrução do processo disciplinar, este será presente à comissão de trabalhadores ou ao delegado sindical, consoante a preferência do trabalhador, os quais emitirão parecer nas quarenta e oito horas seguintes. É da

responsabilidade do trabalhador informar a entidade patronal da entidade que escolheu como mandatário, bem como a participação desta no processo dentro do prazo atrás previsto;

- c) Só depois de junto ao processo o parecer ou de decorrido o prazo em que devia ter sido proferido, é que a entidade patronal poderá aplicar qualquer das sanções previstas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento com justa causa

1 — Constituem formalidades essenciais cujo não cumprimento importa a nulidade do processo, as seguintes:

- a) Entrega ou remessa por correio registado com aviso de recepção de nota de culpa, da qual constem concreta e especificadamente os factos da acusação;
- b) Audiência das testemunhas de defesa e acusação até ao máximo de quatro por cada parte;
- c) Junção da defesa que tiver sido deduzida e de eventuais elementos de prova cuja junção haja sido requerida;
- d) Para apresentar a defesa por escrito, como se refere na alínea anterior, o trabalhador tem um prazo de três dias úteis a contar da recepção da nota de culpa. Este prazo poderá ser alargado para quinze dias em caso de justo impedimento;
- e) Apresentação do processo uma vez concluído à comissão de trabalhadores ou ao delegado sindical, conforme for indicado na contestação à nota de culpa pelo trabalhador.

2 — O trabalhador, por si ou através de mandatário seu, alheio à empresa, terá acesso ao processo até à decisão final. No caso de o trabalhador ter mandatário só a partir da sua indicação à entidade patronal é que este poderá usar de prerrogativa estabelecida.

3 — A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no n.º 2 que se tiver pronunciado.

4 — A decisão final deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os factos considerados provados.

5 — No caso de o tribunal junto ao qual o trabalhador recorreu se pronunciar pela inexistência de justa causa, inadequação da sanção ao comportamento verificado, inexistência ou nulidade do processo disciplinar, o trabalhador tem direito às retribuições que teria recebido até à data da transição em julgado da sentença e a ser reintegrado na empresa na categoria que teria se tivesse estado ao serviço.

6 — O processo deverá ser conduzido no prazo máximo de três meses, salvo requerimento de provas favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Prescrição da responsabilidade disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar ou a partir do momento em que cessa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão verbal e registada, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato e à associação patronal no prazo máximo de oito dias a contar da decisão de que emerge, com indicação sucinta dos respectivos fundamentos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a este contrato ou previstas na lei;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) desta cláusula ou após o termo do serviço militar, alta depois de doença ou acidente de trabalho por período superior a sessenta dias ou até cinco anos após o termo do exercício, ou da data de apresentação da candidatura, às funções referidas na alínea c) e as não venham a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a empresa.

#### CAPÍTULO XI

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes dos sindicatos e três representantes das associações patronais.

2 — Se a matéria a interpretar ou a integrar for específica de alguma das associações patronais, os três representantes ficarão a cargo da associação interessada.

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

4 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

5 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

6 — Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de afiação do seu regulamento interno.

7 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos, serão remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

## CAPÍTULO XIII

### Questões finais e transitórias

#### Cláusula 60.\*

1 — As entidades patronais deverão reconhecer e não dificultar a concretização das orientações emanadas dos sindicatos ou dos dirigentes sindicais em matéria da sua competência nos termos deste contrato e da lei.

2 — Sem prejuízo do reconhecimento do carácter globalmente mais favorável deste contrato, da sua aplicação não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa.

3 — Todas as dúvidas ou lacunas que se suscitarem na aplicação deste contrato deverão ser resolvidas por uma comissão paritária, sem prejuízo do recurso aos tribunais nos termos da lei.

#### Cláusula 61.\*

##### Aplicação de tabelas salariais inferiores às mínimas contratuais

1 — Será permitido o estabelecimento de tabelas salariais inferiores às contantes neste contrato desde que, perante razões fundamentadas apresentadas pelas empresas, exista parecer favorável do Ministério da Tutela.

2 — O requerimento formulado pelas empresas para os efeitos do número anterior será acompanhado de parecer do sindicato maioritário na empresa, que o

emitirá no prazo de trinta dias a contar da data em que a proposta lhe for presente.

3 — Para poder emitir o seu parecer, o sindicato ou seus representantes terão acesso a toda a informação da empresa que lhes permita concluir sobre a impossibilidade económico-financeira do cumprimento das tabelas salariais mínimas.

4 — Só entrarão em vigor as novas tabelas após aprovação do Ministério do Trabalho, cumpridas as formalidades dos números anteriores.

5 — Enquanto vigorarem novas tabelas salariais inferiores às mínimas manter-se-á o controlo pelos trabalhadores.

#### Cláusula 62.\*

##### Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos representativos dos seus trabalhadores, até trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho e, nos anos seguintes, até ao dia 30 de Abril, mapa de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 439/77.

2 — As entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, cópia do mapa nos locais de trabalho e na forma referida no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

#### ANEXO I

##### Grupo A — Comércio e armazém:

*Praticante de caixeiro.* — O profissional que entra pela primeira vez na categoria.

*Caixeiro-ajudante.* — O profissional que, terminado o período de aprendizagem, estágia para caixeiro.

*Caixeiro.* — O profissional com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

*Chefe de secção (caixeiros).* — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

*Caixeiro-encarregado.* — O profissional que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Chefe de vendas.* — O profissional que tem a seu cargo a coordenação do sector de vendas, podendo, sem prejuízo desta actividade, promover e realizar vendas.

*Vendedor.* — O profissional que promove e realiza vendas fora do estabelecimento.

*Promotor de vendas.* — O profissional que controla e promove vendas sem normalmente as concretizar.

*Demonstrador.* — O profissional que faz não só a demonstração do produto como só o poderá vender em local fixo.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — O profissional que vende por grosso ou a retalho mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa 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; cuida da posição das mercadorias; toma medidas necessárias para 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.

*Inspector de vendas.* — O profissional que inspeciona os serviços dos vendedores, viajantes, praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe reclamações de clientes; verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda; auscultação da praça, programas cumpridos. Pode, sem prejuízo desta actividade, promover e realizar vendas.

*Caixeiro-viajante.* — O profissional que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando de uma zona geográfica determinada, esforçando-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, enaltecedo as qualidades dos produtos; indica os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação de preços e de outros factores que interessem ao mercado.

*Pracista.* — O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes; quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Prospector de vendas.* — O profissional que verifica as possibilidades do mercado nos seus vá-

rios aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Encarregado geral.* — Organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados.

*Encarregado de armazém.* — 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.

*Ajudante de encarregado.* — Colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Servente ou auxiliar de armazém.* — Executa as ordens dadas pelos encarregados nos serviços específicos do sector e cuida do arrumo das mercadorias no armazém.

*Embalador.* — O profissional que predominantemente embala e desenha produtos diversos.

*Fiel de armazém.* — O profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Torrefactor.* — O profissional que assume a responsabilidade da torrefacção, dentro da empresa, por processos manuais ou mecânicos.

*Caixa (balcão).* — O trabalhador que recebe numerário ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso; regista estas operações em folhas de caixa.

*Empilhador.* — O profissional cuja actividade se processa manobrando ou utilizando a máquina denominada empilhador.

*Distribuidor.* — O profissional que distribui as mercadorias pelos clientes ou sectores de vendas.

*Operador de moinhos.* — O profissional que executa reparações em moinhos de torrefacção.

*Grupo B.* — Escritórios:

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

*Director de serviço ou chefe de escritório.* — 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 de 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 serviços:*

- 1) 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 as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de secção.* — Estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

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

*Analista de sistemas.* — 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 rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informa-

ção; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que 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 de informação.

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz 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.* — 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 mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como: interpretadoras, reproduutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar, mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registram 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 rejeitam os cartões ou fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

*Contabilista.* — 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. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados.

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido. Redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Escriturário.* — 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.

#### *Grupo C — Cobradores:*

*Cobrador.* — O profissional que efectua, fora dos escritórios, recibimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.

#### *Grupo D. — Telefonistas:*

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

#### *Grupo E. — Rodoviários:*

*Motorista.* — Conduz a viatura e zela pela sua boa conservação.

#### *Grupo F. — Contínuos e porteiros:*

*Contínuo.* — O profissional cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados e estampilar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Porteiro.* — O profissional maior de 21 anos cuja missão consiste principalmente em vigiar as estradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

*Guarda.* — O profissional maior de 21 anos cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

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

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

#### *Grupo G — Garagens:*

*Encarregado de tráfego.* — O profissional que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

*Ajudante de motorista.* — O profissional maior de 18 anos que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo também fazer a cobrança das mercadorias.

*Servente de viaturas de carga.* — O profissional maior de 18 anos que auxilia o ajudante de motorista nas cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz a entrega nos locais indicados pela firma.

*Lubrificador.* — O profissional especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos com os respectivos óleos indicados, verifica os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito, óleo, travões e substitui o filtro de óleo do motor.

*Encarregado de garagem.* — O profissional que fiscaliza o trabalho do restante pessoal e orienta os serviços dentro do que for ordenado pela firma.

*Lavador.* — O profissional que procede à lavagem completa e simples de veículos, quer por sistema manual, quer por meio de máquinas.

**ANEXO II**

**A — Retribuições certas mínimas:**

I — Chefe de escritório .....	11 000\$00
II — Chefe de serviços, chefe de contabilidade e tesoureiro .....	10 450\$00
III — Chefe de secção, guarda-livros, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral de armazém e programador mecanográfico .....	9 900\$00
IV — Caixeiro encarregado, inspector de vendas, correspondente em língua estrangeira, secretário de direcção, encarregado de armazém e encarregado de tráfico .....	9 200\$00
V — Primeiro-escriturário, caixa (esc.), esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, operador mecanográfico, vendedor especializado, promotor de vendas, prospector de vendas, caixeiro-viajante e caixeiro de praça .....	8 750\$00
V-A — Primeiro-caixeiro, motorista de pesados e fiel de armazém .....	8 200\$00
VI — Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador mecanográfico, cobrador e conferente ...	7 900\$00
VI-A — Motorista de ligeiros e segundo-caixeiro .....	7 600\$00
VII — Terceiro-escriturário, telefonista, contínuo, porteiro, guarda, torrefactor e demonstrador-vendedor .....	7 400\$00
VII-A — Ajudante de motorista e lubrificador .....	6 850\$00
VIII — Empilhador, caixa de balcão, servente de armazém, embalador, distribuidor, lavador e serv. viaturas carga .....	6 750\$00
IX — Estag. dactilógrafo do 2.º ano, caixeiro-ajudante e servente de limpeza .....	6 000\$00
X — Estag. dactilógrafo do 1.º ano e contínuo (menos de 21 anos) .....	5 400\$00
<b>XI:</b>	
Praticante (caixeiro) — 1.º nível	4 400\$00
Praticante (armazém) — 2.º nível	4 000\$00
Paquete — 3.º nível .....	3 700\$00

**B —** Os trabalhadores abrangidos pelos grupos intermédios de enquadramento profissional V-A, VI-A e VII-A serão automaticamente integrados nos grupos imediatamente superiores, V, VI e VII, respectivamente, em 1 de Janeiro de 1979, passando a auferir a respectiva retribuição.

**C —** Os caixeiros-viajantes e praticistas que auferiram apenas retribuição fixa ficam inseridos no grupo de enquadramento profissional V. Os mesmos trabalhadores que recebam remuneração mista ficarão integrados no grupo VI, não podendo, no entanto, nunca o somatório das partes fixa e variável ser inferior à retribuição fixada para os trabalhadores do grupo V.

**Declaração de voto**

As associações patronais interessadas neste CCTV firmam o presente instrumento negociado pelos seus representantes honrando os compromissos por eles assumidos. Mas entendem dever fazer registar o seguinte:

A cláusula 10.º, n.º 1, do CCTV fixa em quarenta e quatro horas semanais a duração máxima do trabalho contra o que imperativamente dispõe o Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, sendo certo que, nos termos da resolução do Conselho de Ministros, publicada no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 147, de 28 de Junho de 1975, nem sequer poderá ser autorizada a redução do horário de trabalho para além das quarenta e cinco horas de trabalho por semana.

Põem por isso as associações patronais as suas reservas à disposição contida naquela cláusula.

Lisboa, 30 de Novembro de 1977.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares — Adipa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Área — Associação dos Armazenistas Refinadores e Exportadores de Azeites:

(Assinatura ilegível.)

Pela Anaief — Associação Nacional dos Armazenistas Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Horticolas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Manuel Francisco Guerreiro.  
Raul Ferreira Pica Sinos.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

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

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Armazém do Norte:

Manuel Francisco Guerreiro.  
Raul Ferreira Pica Sinos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

João de Deus Leal Silvério.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Norte:

Manuel Francisco Guerreiro.  
Raul Ferreira Pica Sinos.

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

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores:

Fernando Henriques Gomes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

João Inácio de Freitas.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

Carlos Alberto Pinheiro e Silva.

Pelo Sindicato dos Empregados de Garagens de Lisboa:

José Fernando Quitéria Ribeiro.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### Retroactividade das tabelas salariais

1 — As tabelas salariais estabelecidas por este contrato aplicam-se desde 1 de Abril de 1977.

2 — As entidades patronais deverão proceder à regularização das diferenças salariais devidas aos trabalhadores em consequência da retroacção estabelecida no número anterior, no prazo de seis meses, contados da data da entrada em vigor deste CCT.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Armazénistas Refinadores e Exportadores de Azeites:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Nacional dos Armazénistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:  
*Raul Ferreira Pica Sinos.*

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas:  
*Carlos Alberto Pinheiro e Silva.*

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Empregados de Escritório:  
*Carlos Alberto Pinheiro e Silva.*

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Armazém do Norte:  
*Raul Ferreira Pica Sinos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Raul Ferreira Pica Sinos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Norte:  
*Raul Ferreira Pica Sinos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
*(Assinatura legível.)*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores:  
*Fernando Henriques Gomes.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

*João Inácio de Freitas.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

*Carlo Alberto Pinheiro e Silva.*

Pelo Sindicato dos Empregados de Garagens de Lisboa:

*José Fernando Quitéria Ribeiro.*

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

### Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, em nome dos sindicatos ou-torgantes do CCT Armazénistas de Mercearia, Importação, Comércio, Exportação e Armazenagem de Frutos e Produtos Hortícolas, Armazenagem e Exportação de Azeites, por um lado, e a Associação Nacional dos Armazénistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e Associação dos Armazénistas, Refinadores e Exportadores de Azeites, por outro, declaram, sob compromisso, entregar, o mais rapidamente possível, ao Ministério do Trabalho, o quadro de níveis de qualificação profissional previsto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, relativo ao CCTV supra referenciado.

Lisboa, 5 de Janeiro de 1978.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

*Raul Ferreira Pica Sinos.*

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Armazénistas, Refinadores e Exportadores de Azeites:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Nacional dos Armazénistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas:  
*(Assinatura ilegível.)*

# **Protocolo entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões, a Assoc. dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e a Feder. Nacional dos Sind. de Trabalhadores Portuários.**

Com vista a solucionar as divergências surgidas a propósito da revisão dos contratos colectivos de trabalho vigentes nos portos de Lisboa, Leixões e Setúbal, os sindicatos e os representantes das entidades empregadoras envolvidos naqueles contratos reuniram-se na Secretaria de Estado da Marinha Mercante no dia 2 de Maio de 1977, tendo acordado numa plataforma de entendimento nos seguintes termos:

## **1 — Reformas**

As entidades empregadoras comprometeram-se a participar, nos quantitativos a determinar pelas entidades competentes, para a recuperação das reservas matemáticas do período de 1942 a 1949, relativamente aos trabalhadores que exerceram actividades portuárias, anteriormente à data da criação da Caixa de Previdência dos Trabalhadores do Porto de Lisboa.

Comprometeram-se ainda a colaborar nos termos a definir pelas entidades competentes, nos esquemas de reforma que vierem a ser definidos para os trabalhadores portuários.

## **2 — Descontos para a previdência sobre a garantia salarial**

As entidades empregadoras concordaram em contribuir com as verbas necessárias para o esquema de descontos para a Previdência que, quanto a elas, vier a ser definido pelas entidades governamentais em matéria de garantia salarial.

## **3 — Calendário para a implantação da reestruturação portuária e da repercussão desta no novo esquema salarial**

As partes, sobre este ponto, acordaram no seguinte:

- a) Desenvolverem todos os seus esforços para que, sob a égide da Secretaria de Estado da Marinha Mercante, os estudos para a implantação da reestruturação portuária, que deverá apontar para um regime de turnos e instituição de um ordenado mensal, estejam ultimados em 30 de Junho de 1977, relativamente aos portos de Lisboa e Setúbal<sup>1</sup>;
- b) Que o esquema salarial mensal a ser implementado simultaneamente com a reestruturação deverá estar concretamente acordado até 15 de Julho de 1977, ficando claro que o estabelecimento deste novo esquema não está ligado à negociação de aumentos salariais;

<sup>1</sup> Pelo que toca ao porto de Setúbal, este acordo pressupõe que os estudos para a respectiva reestruturação estejam ultimados na data mencionada (30 de Junho de 1977), pelo que deverão ser chamados, imediatamente, representantes das entidades empregadoras e dos sindicatos daquele porto para integrarem o grupo de trabalho já em actividade para o porto de Lisboa.

c) Que a reestruturação do trabalho portuário, contendo, entre outras inovações, o regime de trabalho por turnos e o novo esquema salarial mensal, entrará em pleno vigor e aplicação no dia 1 de Agosto de 1977.

## **4 — Negociação e entrada em vigor dos novos contratos colectivos de trabalho**

As partes comprometeram-se que serão iniciadas negociações de revisão dos contratos colectivos de trabalho, logo após a implantação da reestruturação em conformidade com o número anterior por forma que os novos textos, que conterão os novos vencimentos então acordados, entrem em vigor no dia 1 de Outubro de 1977.

## **5 — Subsídio de desconforto**

Foi acordado estabelecer a partir do dia 5 de Maio de 1977, inclusive, um subsídio de desconforto, com carácter provisório, nas seguintes condições e até à entrada em funcionamento dos refeitórios:

- a) Este subsídio será de 50\$ por cada um dos três períodos diários (das 8 às 17, das 17 às 24 e das 0 às 7 horas) em que o trabalhador tiver sido contratado;
- b) O trabalhador não terá direito a este subsídio nos seguintes casos:
  - 1.º Quando, tendo sido recrutado, não chegue efectivamente a iniciar o trabalho e tenha sido dispensado, retomando a plena liberdade dos seus movimentos, até às 10 horas e 30 minutos, 18 horas e 30 minutos e 23 horas, consoante os períodos;
  - 2.º Quando, por motivos alheios à vontade das entidades empregadoras, o trabalho não prossiga e o trabalhador seja dispensado nos termos do número anterior;
  - 3.º Quando, aos sábados, os trabalhadores tiverem exclusivamente trabalhado nos períodos das 8 às 12 ou das 13 às 17 horas, entendendo-se ser isto aplicado aos encarregados de estiva e tráfego, quando contratados a partir das 8 horas, mas iniciando serviço somente às 17 horas;
  - 4.º Quando o contrato ou fala se referir a meios períodos;
  - 5.º Quando, pertencendo a quadros de empresa, tenha acesso aos respetivos refeitórios onde lhes sejam fornecidas refeições nas horas correspondentes em cada um dos períodos de trabalho considerados na alínea a) deste número;

- c) Este subsídio será isento de contribuições para a Previdência mediante legislação a solicitar aos Ministérios competentes;
- d) Este subsídio de desconforto não contará para efeitos de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, garantia salarial, previdência e segurança social, acidentes de trabalho, inclusivo;
- e) As entidades signatárias comprometem-se a fazer todas as diligências ao seu alcance junto das entidades portuárias para a construção e instalação de refeitórios nas áreas portuárias ou limitrofes;
- f) Quaisquer dúvidas ou litígios na aplicação deste subsídio serão resolvidos por uma comissão tripartida composta por um representante da Secretaria de Estado da Marinha Mercante, um representante dos trabalhadores e um representante das entidades empregadoras.

#### 6 — Aplicação aos portos do Douro e Leixões das matérias constantes dos n.º 3, 4 e 5 deste protocolo

- a) O calendário constante dos n.os 3 e 4 poderá sofrer as adaptações resultantes da circunstância de os estudos sobre reestruturação do trabalho portuário, nos portos do Douro e Leixões, só estarem ultimados em data posterior a 30 de Junho de 1977, caso em que os prazos sofrerão os correspondentes adiamentos.
- b) A regulamentação do subsídio de desconforto para estes portos será objecto de protocolo específico que as partes interessadas se comprometem a negociar na cidade do Porto em 4 de Maio de 1977.

#### 7 — Disposições finais

As partes acordaram ainda no seguinte:

- a) Considerar revogado, pelo presente protocolo, o n.º 2 da cláusula 85.ª do contrato colectivo de trabalho vigente no porto de Lisboa para os sectores de tráfego e estiva;
- b) Em rever, de forma satisfatória para os interesses dos portos, até 31 de Julho de 1977, os seguintes assuntos:
  - 1.º O problema das bancas;
  - 2.º Estabelecer a entidade autorizada a definir o fim das operações carga/descarga;
  - 3.º Estabelecer novos critérios para o manuseamento dos mantimentos;
- c) Em tentar resolver antes de 31 de Julho de 1977 os problemas referidos na alínea anterior, através de protocolo a elaborar sob a égide da Secretaria de Estado da Marinha Mercante.

Lisboa, 2 de Maio de 1977.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Companhia Nacional de Navegação, E. P.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela C. T. M. — Companhia Portuguesa de Transportes Marítimos, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Empresa de Navegação Madeirense, Lda., Empresa de Transportes do Funchal, Lda., e Mutualista Açoriana, S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Econave — Companhia Costeira e Oceanica de Navegação, S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Assistiu pela Secretaria de Estado da Marinha Mercante:

*(Assinatura ilegível.)*

#### Protocolo

Os sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários e as entidades empregadoras dos portos do Douro e Leixões representadas pelas Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, reunidos na sede desta última no dia 4 de Maio de 1977, em cumprimento do estabelecido no n.º 6 do protocolo assinado em Lisboa no dia 2 de Maio de 1977, acordam em dar às respectivas alíneas a seguinte redacção:

a) O calendário constante dos n.os 3 e 4 será adiado por sessenta dias em relação à data fixada para o porto de Lisboa, podendo, porém, este adiamento ser reduzido, desde que se verifique estarem satisfeitas as condições necessárias para o efeito;

b) Que seja acrescentado à alínea b) do ponto n.º 5 (subsídio de desconforto) um n.º 6, com a seguinte redacção:

Quando os trabalhadores tiverem terminado o serviço até às 10 horas e 30 minutos ou até às 18 horas, respectivamente, no 1.º e 2.º períodos de trabalho. Esta disposição apenas será aplicável aos agentes de tráfego e aos sindicatos dos carregadores e dos limpadores.

Porto, 4 de Maio de 1977.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários:

*Alexandre Gonçalves.*

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 27 de Janeiro de 1976, a fl. 73, do livro 1, com o n.º 28, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sind. dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Dist. do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

(Área e âmbito)

Este contrato obriga, por uma parte, as entidades patronais representadas pela Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente contrato entra em vigor em 1 de Setembro de 1977.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito por uma das partes à outra em tempo legal acompanhada da proposta de alteração.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

(Condições de admissão)

1 — É proibida a admissão de menores de 16 anos ou dos trabalhadores que não tenham as habilitações legais mínimas.

2 — A entidade patronal, ao admitir um novo trabalhador até essa data ao serviço de outra entidade patronal da mesma actividade, obriga-se a respeitar as regalias abrangidas por este contrato e pelo trabalhador, adquiridas ao serviço da entidade patronal imediatamente anterior. As regalias só serão respeitadas com o acordo das partes, feito por escrito, não podendo ser, no entanto, inferiores às estipuladas neste contrato.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental no primeiro mês, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer compensação ou indemnização, obrigando-se contudo a avisar a parte que pretender a rescisão do contrato com uma antecedência de oito dias.

2 — Sempre que o trabalhador o solicite, a admissão, a título experimental, deverá ser participada ao Sindicato no prazo de quinze dias a contar da entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição e datas de admissão e nascimento.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à entidade patronal, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este último um aviso prévio de quinze dias sem prejuízo do disposto do número seguinte.

3 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo porém o trabalhador substituto o direito a uma compensação de um mês por cada ano completo de serviço. Para efeitos deste a fração do primeiro ano, superior a seis meses, conta-se sempre como ano completo de serviço.

4 — Sempre que o trabalhador substituto continue no serviço por mais de vinte dias após o reinício do serviço do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes sem prejuízo da remuneração auferida.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

(Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança de trabalho e doenças profissionais;
- b) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos que sejam pedidos sobre os trabalhadores sindicalizados ao serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato;
- c) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- d) Passar certificados de trabalho aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;

- e) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido de funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos do ensino oficial, particular ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 32.º «Regalias para a frequência de cursos oficiais ou equivalentes»;
- g) Segurar todos os trabalhadores pelo risco de acidentes de trabalho;
- h) Que todo o material eléctrico inerente à profissão de barbeiro ou cabeleireiro de homens seja obrigatoriamente fornecido pela entidade patronal.

#### Cláusula 7.º

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa transferência lhe cause prejuízos graves e sérios, nomeadamente a diminuição na média da retribuição;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço dos trabalhadores;
- g) Despedir um trabalhador em contravenção com o presente contrato.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência do local de trabalho.

3 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, nos termos da alínea a) do n.º 1 desta cláusula.

4 — Constitui violação das leis do trabalho, como tal punida, a prática dos actos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 8.º

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade e fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não exercendo a profissão por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou segredos profissionais, nem praticar a profissão clandestinamente;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e produtos que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

§ único. O dever de obediência a que se refere a alínea c) desta cláusula, respeitando às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

#### Cláusula 9.º

##### (Definição funcional de categorias)

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as seguintes:

1 — De barbeiros (cabeleireiros de homens):

- a) *Cabeleireiro completo de homens.* — O profissional que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagens;
- b) *Oficial especializado.* — O profissional que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabeça e coloração de cabelo;
- c) *Praticante (meio-oficial).* — O que executa o corte normal de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob a orientação de um profissional mais categorizado;
- d) *Aprendiz.* — O que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

## 2 — De cabeleireiro de senhoras:

- a) *Cabeleireiro completo.* — O profissional que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de posticos;
- b) *Oficial especializado.* — O profissional que executa funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico;
- c) *Praticante.* — O profissional que, para além de executar tarefas próprias de ajudante (de cabeleireiro), executa também corte de cabelo, penteados e *mise-en-plis*;
- d) *Ajudante.* — O profissional que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tinta e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais precedentes;
- e) *Aprendiz.* — O profissional que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

§ único. O acesso às categorias de praticante apenas é permitido aos profissionais das categorias imediatamente inferiores com um período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo de acordo com a cláusula 15.\*

## 3 — De ofícios correlativos:

- a) *Manicura.* — O profissional que trata do embelezamento das mãos e (ou) arranjo das unhas;
- b) *Calista.* — O que procede à extração dos calos e de calosidades dos pés e arranjo das unhas dos pés;
- c) *Massagista de estética.* — O que executa massagens de estética;
- d) *Esteticista.* — O que executa tratamento de beleza;
- e) *Oficial de posticeiro.* — O que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de posticos e entretecido;
- f) *Ajudante de posticeiro.* — O que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;
- g) *Pedicura.* — O que trata do embelezamento dos pés e (ou) arranjo das unhas;
- h) *Aprendiz.* — O que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

## Cláusula 10.\*

### (Carteira profissional)

Todo o profissional tem que possuir uma carteira profissional passada pelo Sindicato, de que conste a categoria profissional, que será autenticada pela entidade que esteja oficialmente autorizada a fazê-lo.

## Cláusula 11.\*

Nenhum profissional poderá exercer a correspondente actividade profissional sem estar munido da respectiva carteira profissional.

§ 1.º A apresentação da carteira profissional é obrigatória sempre que exigida pela direcção e trabalhadores do Sindicato, pelos trabalhadores da Inspecção do Trabalho ou pela entidade patronal.

§ 2.º As carteiras profissionais deverão ser revalidadas anualmente, no mês de Fevereiro, pelo Sindicato, devendo a direcção do Sindicato avisar os associados até ao fim do mês de Dezembro anterior.

## Cláusula 12.\*

### (Quadros do pessoal)

As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter à Secretaria de Estado do Trabalho, em duplicado, e ao Sindicato, em triplicado, até sessenta dias à entrada em vigor do presente contrato e nos anos seguintes, de acordo com a legislação em vigor, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido pelo presente contrato, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, por ordem alfabética, data de nascimento, admissão, última promoção, categoria, ordenado, número de carteira profissional e o número de associado do Sindicato.

## Cláusula 13.\*

### (Registo dos desempregados)

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer trabalhador devem consultar os registos de desempregados das delegações da Secretaria de Estado da População e Emprego e do Sindicato.

## Cláusula 14.\*

### (Admissão ou promoção para cargo de chefia)

As admissões ou promoções para cargo de chefia devem ter sempre em conta, prioritariamente, os trabalhadores da firma, que necessariamente e em casos de promoção terão a preferência para o preenchimento dos referidos cargos.

## Cláusula 15.\*

### (Ensino e aprendizagem)

A Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores de Barbeiros, Cabeleireiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real obrigam-se a cooperar com o melhor interesse e boa vontade na orientação e direcção da escola profissional de que foram instituidores e cuja finalidade é essencialmente a seguinte:

- a) Ministrar ensinamentos de ordem técnica e profissional relativos às actividades integradas naqueles organismos;
- b) Efectuar exames profissionais;
- c) Promover e colaborar em realizações de ordem artística-profissional, como concursos, de-

monstrações, palestras ou outras de natureza semelhante que visem o aproveitamento técnico ou de modo geral, a valorização profissional dos elementos da classe.

#### Cláusula 16.\*

(Entidade examinadora)

A escola profissional dos trabalhadores barbeiros, cabeleireiros e ofícios correlativos é a única entidade competente para efectuar exames.

#### Cláusula 17.\*

(Tempo de aprendizagem)

A prática de aprendizagem decorre, normalmente, dos 16 aos 18 anos e é contada por períodos de doze meses.

§ único. Logo que termine o tempo de aprendizagem, no sector de cabeleireiros de senhora ficarão durante dois anos a estagiar para a categoria de ajudante, sendo classificados como aprendizes estagiários.

#### Cláusula 18.\*

Os aprendizes que devam ser promovidos, se no estabelecimento onde trabalham não houver vaga, ficarão em regime de supranumerários, sem prejuízo da remuneração que lhes devia caber caso houvesse vaga.

§ único. Das promoções previstas nesta cláusula não poderão resultar despedimentos dos titulares da categoria profissional da qual a promoção se deu nem dos que tenham direito à promoção.

#### Cláusula 19.\*

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e quatro horas e trinta minutos semanais, distribuídos de segunda-feira a sábado com os seguintes horários:

No concelho do Porto:

a) Barbeiros (cabeleireiros de homens):

1) De segunda-feira a sexta-feira:

Abertura — 9 horas.

Encerramento — 20 horas.

Encerramento intermediário — das 13 às 16 horas.

2) Ao sábado:

Abertura — 8 horas e 30 minutos.

Encerramento — 13 horas.

b) Cabeleireiro de senhoras:

1) De segunda-feira a sexta-feira:

Abertura — 9 horas e 30 minutos.

Encerramento — 19 horas e 30 minutos.

Encerramento intermediário — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos.

#### 2) Ao sábado:

Abertura — 8 horas e 30 minutos.  
Encerramento — 13 horas.

Nos restantes concelhos deverá ter-se em atenção as respectivas disposições camarárias sobre a abertura e encerramento dos estabelecimentos.

2 — Qualquer estabelecimento de cabeleireiro de senhoras poderá ter um horário de trabalho por turnos desde que a entidade patronal e trabalhadores o estabeleçam, estando para isso os estabelecimentos abertos conforme a autorização camarária. Neste caso será enviada a acta do acordo ao Sindicato.

§ único. Haverá em cada um dos períodos de laboração uma tolerância de trinta minutos para ultimação dos trabalhos entretanto iniciados. Em relação ao turno do primeiro período, a tolerância será compensada no início do segundo período. Em relação ao segundo período será considerado trabalho extraordinário em termos legais, ou compensado no primeiro período do dia seguinte.

#### Cláusula 20.\*

(Atrasos de comparência)

1 — A entrada dos trabalhadores pode verificar-se até quinze minutos após o horário fixado, desde que a soma destes atrasos não ultrapasse noventa minutos no decurso de um mês.

2 — Os atrasos de comparência, até ao limite fixado no número anterior, são havidos como justificados e não produzem qualquer efeito na remuneração ou nas férias, mas todos os atrasos diários verificados depois de atingir aquele limite serão descontados na remuneração ou nas férias.

#### Cláusula 21.\*

(Período de lanche)

Na segunda metade do segundo período de trabalho, o mesmo deve ser interrompido pelo período de quinze minutos para o trabalhador lanchar, não produzindo qualquer efeito na remuneração, nas férias ou em qualquer outro direito.

#### Cláusula 22.\*

(Descanso semanal e feriados)

O descanso semanal é o domingo.

§ único. É obrigatória a suspensão da actividade nos dias decretados como feriados de encerramento obrigatório, nos dias de feriado municipal e terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 23.\*

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis e em caso algum poderá exceder o limite de duas horas diárias ou sessenta anuais.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Salários mínimos)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo.

2 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores no acto de pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, subsídios, descontos, número da caixa de previdência e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês ou semana, nunca ultrapassando dez minutos para além do fim do trabalho.

4 — Aos profissionais constantes das alíneas *a), b) e c)* do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> caberá ainda a percentagem de 50 % sobre o apuro semanal destes profissionais, deduzidos o preço de custo dos produtos nos serviços de corte e retoques de cabelo, penteados, barba, massagens, lavagens de cabelo e de todos os aparelhos, como vibradores, raios ultravioletas, infravermelhos, ozone (vapor), pintura, descolorações, madeixas, desfrisagens, permanentes, superior ao dobro das retribuições únicas fixadas neste contrato.

§ 1.º Para efeito do que o número anterior contém, todos os industriais de barbearia devem possuir folhas de apuro, fornecidas e antenticadas pela associação industrial que os representa, onde os profissionais registarão o valor dos seus trabalhos acto contínuo à prestação dos mesmos.

§ 2.º Todos os trabalhadores do sector de cabeleireiros de homem terão direito a 10 % sobre o lucro nos produtos vendidos aos clientes por aqueles atendidos. Tratando-se, porém, de aplicações de lacas, loções faciais, ampolas, champôs, perfumes e cremes, a percentagem subirá a 20 %.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

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

1 — Horas diurnas:

- a) Barbeiro-cabeleireiro de homens.* — A primeira hora será paga com 25 % de acréscimo e as restantes horas serão pagas com 50 % de acréscimo;
- b) Cabeleireiro de senhoras.* — Serão pagas com 50 % de acréscimo.

2 — Horas nocturnas. — As horas nocturnas haverá um acréscimo de 25 % sobre as horas diárias referidas no número anterior.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado obrigatório é remunerado com o acréscimo de 100 %.

4 — O trabalhador, quando preste trabalho nos dias indicados no n.º 3 desta cláusula, terá direito a um dia de descanso, a gozar num dos três dias subsequentes, salvo quando aquele trabalho seja inferior a meio dia, em que o descanso não poderá ser inferior àquela fração de tempo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — É atribuído como subsídio de Natal a partir da vigência do presente contrato:

- a) 50 % do subsídio mensal para o sector de barbeiros (cabeleireiros de homens);*
- b) 50 % do vencimento mensal no ano de 1977 e 100 % do mesmo vencimento nos anos seguintes para o sector de cabeleireiros de senhora.*

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — Cessando o contrato o subsídio será pago, de acordo com o número anterior, na data da referida cessação.

4 — O subsídio referido nos n.ºs 1 e 2 deverá ser pago até oito dias antes do dia 25 de Dezembro. Exceptua-se, contudo, para o ano de 1977 o pagamento do subsídio de Natal para o sector de barbeiros (cabeleireiros de homens), em que o prazo de pagamento será até final do primeiro trimestre de 1978.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Período de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal um período de férias, a saber:

Até dois anos de serviço, vinte e quatro dias de férias consecutivos;  
Com mais de dois anos de serviço, trinta dias de férias consecutivos.

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

§ 1.º Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

§ 2.º A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores. Na falta de acordo compete à entidade patronal fixar a época de férias no período decorrente entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, sendo fixado um sistema rotativo anual com preferência inicial para os trabalhadores mais antigos.

§ 3.º O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas em dois períodos.

§ 4.º Sempre que possível, os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

§ 5.º Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se nesse ano já as tiverem gozado, devendo para o efeito avisar a entidade patronal logo que convocados, mas sempre a tempo de as poder gozar.

§ 6.º Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho, até ao dia 15 de Maio do ano em que as mesmas vão ser gozadas.

#### Cláusula 28.\*

##### (Subsídio de férias)

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

#### Cláusula 29.\*

##### (Faltas)

1 — Na altura do seu casamento podem os trabalhadores faltar até onze dias consecutivos, participando o facto à entidade patronal com antecedência mínima de quinze dias.

2 — Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau da linha recta.

3 — Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 30.\*

##### (Despedimentos)

1 — Ficam proibidos os despedimentos sem justa causa.

#### Cláusula 31.\*

##### (Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

a) Durante a gravidez é vedado às mulheres trabalhadoras o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico e tarefas que impliquem posições incômodas.

Têm de ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da remuneração correspondente à sua categoria.

Podem interromper o trabalho diário por um total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para a assistência aos filhos durante os primeiros seis meses após o parto e pelo total de uma hora nos seis seguintes, repartido de igual forma, sem diminuição de retribuição nem redução de qualquer outro direito.

É vedado às mulheres trabalhadoras a prestação de trabalho depois das 20 horas.

As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

#### Cláusula 32.\*

##### (Regalias para a frequência de cursos oficiais ou equivalentes)

1 — Com o objectivo de colaborar na promoção cultural dos trabalhadores, a entidade patronal concederá as seguintes regalias:

- Dispensa até uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, sem prejuízo da remuneração, sempre que necessário;
- Faltar em cada ano civil, sem perda da retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, no máximo de dez dias.

2 — Para poderem beneficiar das regalias constantes do número anterior, os trabalhadores terão que fazer prova da sua condição de trabalhadores-estudantes.

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

#### Cláusula 33.\*

##### (Comissão arbitral)

Quaisquer dúvidas de interpretação ou lacunas surgidas da presente regulamentação deverão ser submetidas à apreciação de uma comissão composta por um representante do Sindicato, um representante da Associação e um terceiro elemento eleito de comum acordo pelos dois primeiros e que terá voto de desempate em qualquer decisão a tomar.

##### Disposições transitórias

#### Cláusula 34.\*

A cláusula 27.\* referente ao período de férias a gozar, unicamente terá aplicação a partir de 1978.

Cláusula 35.\*

No sector de barbeiros ou cabeleireiros de homens não existirá a categoria de manicura, cuja actividade, contudo, ficará sujeita, neste sector, a negociação entre as partes como profissão por conta própria.

§ único. Nos estabelecimentos do sector que mantêm manicuras em relação de trabalho subordinado, este só cessará por mútuo acordo das partes, devidamente reduzido a escrito.

Acorda a comissão no parecer da Direcção de Serviços de Emprego sobre os níveis de qualificação das categorias profissionais — of. 13 860, de 8 de Julho de 1977.

Os Representantes das Associações Patronais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Os Representantes da Associação Sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

O Representante do Ministério do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO

(Tabela salarial)

Barbeiros (cabeleireiro de homens):

Cabeleireiro completo .....	(a) 1 330\$00
Oficial especializado .....	(a) 1 200\$00
Meio-oficial ou praticante .....	(a) 1 100\$00
Aprendiz:	
Até doze meses .....	(a) 520\$00
De doze a vinte e quatro meses	(a) 600\$00
Pessoal adventício.....	(b) 200\$00

Cabeleireiro de senhoras:

Cabeleireiro completo .....	6 500\$00
Oficial de cabeleireiro .....	5 500\$00
Praticante .....	5 100\$00
Ajudante .....	4 600\$00
Aprendiz:	

Até doze meses .....	2 250\$00
De doze a vinte e quatro meses	2 350\$00

Aprendiz estagiário:

1.º ano .....	2 500\$00
2.º ano .....	2 600\$00

Ofícios correlativos:

Manicura .....	4 600\$00
Calista .....	5 175\$00
Massagista de estética .....	5 750\$00
Esteticista .....	5 750\$00
Oficial de posticeiro .....	6 000\$00
Ajudante de posticeiro .....	4 500\$00
Pedicura .....	4 600\$00

Aprendiz:

Até doze meses .....	2 250\$00
De doze a vinte e quatro meses	2 600\$00

(a) Salário semanal.

(b) Salário diário ou tarefa.

Os representantes das associações patronais:

Manuel Joaquim Vieira.  
(Assinatura ilegível.)

Os representantes das associações sindicais:

Deolinda da Silva Fernandes de Sousa.  
Manuel dos Santos Madureira.

O representante do Ministério do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Janeiro de 1978, a fl. 73, do livro n.º 1, com o registo n.º 29, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e a Assoc. Comercial  
e Industrial de Angra do Heroísmo — Deliberação da comissão paritária**

Comissão paritária emergente do CCT publicado no «Bol. Trab. Emp.», 15/77, de 22 de Abril, outorgado entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio e a Assoc. Comercial e Industrial de Angra do Heroísmo

Extracto da acta n.º 1

No dia 1 de Agosto de 1977, pelas 20 horas e 30 minutos, na sede do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, na Rua de Jesus, daquela cidade, reuniu-se a comissão paritária em epígrafe, com a presença dos Srs. Jaccinto Machado Neto (em substituição de José Guilherme Brasil, ausente da ilha) e Emanuel Gonçalves Andrade, como representantes do Sindicato, assesso-

rados pelo consultor jurídico, licenciado Luís Filipe Cota Bettencourt Moniz, e dos Srs. Dr.ª Maria Serafina Simões, Diogo de Meneses Ávila e Jorge António Reis de Carvalho, em representação da associação patronal.

Deliberado por unanimidade acrescentar um n.º 7 à cláusula 53.º do CCT, com a seguinte redacção:

7 — O disposto nos números antecedentes é igualmente aplicável, na proporção do respectivo vencimento, aos trabalhadores a tempo parcial.

Deliberado por unanimidade que a cláusula 83.<sup>a</sup> passe a ter a seguinte redacção:

1 — (*Actual corpo da cláusula.*)

2 — Sempre que surjam divergências entre entidade patronal e trabalhador sobre percentagem de diminuição porventura a fazer incidir sobre vencimentos, qualquer das partes poderá recorrer à comissão paritária, que, de modo definitivo e em face das tarefas a desempenhar, fixará aquela percentagem de redução, sem prejuízo das demais regalias a que tem integralmente direito.

De como o presente extracto está conforme com a acta original vão assinar todos os intervenientes na reunião.

Secretaria do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, 20 de Setembro de 1977.

Jacinto Machado Neto.  
Emanuel Gonçalves Andrade.  
M.aria Serafina de Meneses Simões.  
Jorge António Reis de Carvalho.  
Diogo de Meneses Ávila.

Depositado em 28 de Janeiro de 1978, a fl. 74 do livro n.º 1, com o registo n.º 30, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a comissão negociadora sindical representante do Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, do Sind. dos Trabalhadores de Armação, da Feder. dos Escritórios do Norte e outros.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e alteração do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pelas Associações dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor, relativamente às partes outorgantes, cinco dias após a sua publicação e será válido pelo período de dezesseis meses, podendo, no entanto, ser denunciado e negociada a sua revisão logo que se complete um ano de vigência.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito e a parte contrária terá o prazo de trinta dias para responder, aceitando ou contrapropondo.

4 — Se, findo o prazo, não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa de revisão ou alteração.

5 — Se houver contraproposta, as negociações iniciam-se no prazo de oito dias após a recepção da mesma ou outro prazo a acordar por ambas as partes.

6 — As negociações terão a duração de trinta dias, podendo ser prorrogadas por acordo das partes.

**CAPÍTULO II**

**Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

(Direito à actividade sindical)

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

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

3 — Os delegados sindicais serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

4 — Aos dirigentes sindicais ou funcionários dos respectivos sindicatos é facultado o acesso às instalações sindicais da empresa e às reuniões de trabalhadores, mediante pré-aviso.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

(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 5.\*

##### (Proibição de transferência)

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

#### Cláusula 6.\*

##### (Crédito de horas)

Ao conjunto de delegados sindicais do mesmo sindicato é atribuído para o exercício das suas funções um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa e correspondente a três horas por cada trabalhador, não podendo, porém, ser inferior a cento e vinte horas anuais.

#### Cláusula 7.\*

##### (Cedência de instalações)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local apropriado para o exercício das suas funções sempre que dele necessitem.

3 — Para as reuniões previstas nas cláusulas 9.\* e 10.\* deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes pela comissão sindical para os fins em vista ou outras que sejam adequadas, em substituição daquelas, por motivo justificado, mas sempre no interior da empresa.

#### Cláusula 8.\*

##### (Informação sindical)

Os delegados sindicais têm direito de distribuir e de fixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, mas sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 9.\*

##### (Reuniões fora do horário normal)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical da empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais ou de cinquenta ou de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula deverão avisar a entidade patronal e fixar as respectivas convocatórias com a antecedência mínima de um dia.

3 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nesta cláusula desde que o comuniquem à entidade patronal até seis horas antes da sua realização.

#### Cláusula 10.\*

##### (Reuniões dentro do horário normal)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm direito de se reunir durante o período normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocados pela respectiva comissão sindical da empresa ou, na sua falta, pelos delegados sindicais ou por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula deverão avisar a entidade patronal e fixar as respectivas convocatórias com a antecedência mínima de um dia.

4 — Nas reuniões previstas nesta cláusula poderão participar os dirigentes sindicais, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 11.\*

##### (Comissão sindical da empresa — Competência e poderes)

1 — Compete à comissão sindical da empresa ou, na sua falta, aos delegados sindicais da empresa:

- a) Obter esclarecimentos ou investigar directamente todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros que os afectem;
- b) Pronunciar-se sobre os processos disciplinares, nos termos da lei;
- c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- d) Dar parecer com carácter não vinculativo sobre o acesso a cargos de chefia de qualquer trabalhador ou sua admissão na empresa para tais cargos, devendo ser arquivado no processo individual do respectivo trabalhador aquele parecer;
- e) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

2 — A comissão sindical da empresa, sempre que o ache necessário, pode utilizar o concurso de técnicos para o concreto exercício dos poderes que lhe são conferidos no número anterior.

3 — Para desempenho das suas funções os elementos que integram a comissão sindical têm direito de circular livremente no interior da empresa, depois de comunicação feita aos respectivos chefes de secção, mas sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 12.\*

##### (Reuniões com a entidade patronal)

1 — A comissão sindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julgarem conveniente e por proposta de qualquer delas.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e/ou afixado na empresa.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e/ou afixados na empresa.

4 — Estas reuniões terão normalmente lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em caso de impossibilidade poderão ter lugar fora do período normal.

5 — As horas dispendidas nestas reuniões não podem ser contadas para os efeitos do disposto na cláusula 6.\*

6 — Sempre que a reunião seja proposta pela entidade patronal, poderá a comissão, se o julgar conveniente, convocar o plenário de trabalhadores da empresa.

7 — As horas dispendidas no plenário previsto no número anterior serão contadas, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não poderão ser contadas para os efeitos do estatuto na cláusula 10.\*

8 — Os dirigentes sindicais ou funcionários dos respectivos sindicatos devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões, embora sem direito a voto.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 13.\*

##### (Princípios gerais)

1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal só poderá recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando entre os trabalhadores ao serviço desta não exista quem possua as qualificações requeridas para o preenchimento do lugar, devendo ser dado prévio conhecimento aos trabalhadores através de aviso afixado no interior da empresa.

2 — A empresa obriga-se a admitir prioritariamente desempregados ou deficientes físicos, devendo para o efeito consultar os sindicatos respectivos, o Serviço Nacional de Emprego e as associações de deficientes.

3 — É vedado à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

4 — Antes da admissão de trabalhadores, a entidade patronal obriga-se a submetê-los a exames médicos feitos a expensas da empresa e destinados a comprovar se possuem as condições físicas necessárias para o desempenho de funções.

5 — A transferência de um trabalhador que tenha prestado serviço em empresa(s) com a qual(ais) a que o admite tenha relações por intermédio de capital ou administração, dará ao trabalhador o direito à antiguidade e demais regalias nela(s) adquiridas.

6 — No prazo de quinze dias após a admissão de um trabalhador, a entidade patronal comunicará ao sindicato respectivo as funções para que foi admitido, a categoria profissional que lhe foi atribuída, a classe ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local ou zonas de trabalho e outras condições particulares de trabalho e ainda o resultado do exame médico a que se refere o n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 14.\*

##### (Condições de admissão)

As idades e as habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores são, consoante as profissões, as seguintes:

###### A — Trabalhadores de armazém

Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

###### B — Telefonistas

Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

###### C — Cobradores

Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais.

###### D — Trabalhadores de escritório

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores de escritório e correlativos são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas;
- b) 18 anos para caixas;
- c) 14 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis aos trabalhadores são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório em geral, com exceção dos contabilistas, o curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio, os cursos oficiais de aprendizagem que não tenham duração inferior àquelas ou cursos equivalentes;

- b) Para os contabilistas, os cursos adequados do ensino superior;
- c) Para os serviços auxiliares de escritório, o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que já exerçam a profissão;
- b) No caso de o local de trabalho se situar em localidade onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental pelo período de quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio e de invocação de justa causa.

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

3 — Não haverá período de experiência quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período de experiência sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio a convite da entidade patronal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Admissão para substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso será feita por contrato de trabalho a prazo, que será reduzido a escrito.

2 — O contrato cessa no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

3 — A entidade patronal comunicará, por escrito, ao Sindicato as alterações ocorridas no seu quadro de pessoal por aplicação do disposto nesta cláusula.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

5 — 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.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Readmissão)

1 — A entidade patronal pode readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, ficando obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido pelo menos na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, só não contando para quaisquer efeitos o tempo durante o qual o trabalhador deixou de prestar serviço à empresa.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Categorias profissionais)

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais que se enumeram e definem no anexo I, em conformidade com as funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Dotações mínimas)

1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação.

2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

A — Trabalhadores de escritório:

- a) Nos escritórios com quinze ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de serviços;
- b) Por cada dez trabalhadores haverá, pelo menos, um com a categoria de chefe de secção;
- c) Na classificação dos escriturários serão respeitadas as proporções mínimas de 30 % de primeiros-escriturários, 30 % de segundos-escriturários e 40 % de terceiros-escriturários;
- d) O número de estagiários não poderá exceder 25 % do de escriturários, podendo haver um estagiário quando o número de escriturários for inferior a quatro.

B — Trabalhadores técnicos de vendas:

- a) Por cada grupo de quinze ou mais trabalhadores técnicos de vendas, designadamente vendedores, vendedores especializados, pro-

motores de vendas, prospectores de vendas e inspectores de vendas, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de chefe de vendas;

- b) Por cada grupo de oito trabalhadores das categorias de vendedores, vendedores especializados, promotores de vendas e prospectores de vendas, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

#### C — Trabalhadores de armazém:

- a) Até seis — um fiel de armazém;
- b) De sete a doze — um encarregado;
- c) De treze a vinte — um encarregado e um fiel de armazém;
- d) De vinte e um a vinte e quatro — um encarregado e dois fiéis de armazém;
- e) Com vinte e cinco ou mais — um encarregado-geral, mantendo-se as proporções anteriores.

#### Cláusula 20.\*

##### (Promoções e acessos)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhadores ao escalão superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza diferente e ou hierarquia superior, a que corresponda um grau de retribuição mais elevado.

2 — No provimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos trabalhadores já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Qualquer trabalhador poderá temporariamente exercer funções de categoria superior, desde que receba a retribuição correspondente a tal categoria.

4 — Quando se verifique a situação referida no n.º 2, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo por comunicação escrita.

5 — As condições particulares de acesso ou promoção são as seguintes:

- a) Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações mínimas exigidas para ingresso no quadro de escriturários;
- b) Os contínuos, porteiros e guardas preencherão as vagas de escriturários existentes na empresa desde o momento em que completem as respectivas habilitações mínimas, a menos que declarem, expressamente e por escrito, que desejam manter-se no desempenho das suas funções;

- c) Os estagiários serão promovidos a terceiros-escriturários logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade;
- d) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, logo que completem três anos na categoria respectiva, ascenderão à categoria imediatamente superior.

## CAPÍTULO IV

### Deveres e direitos das partes

#### Cláusula 21.\*

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal para com os trabalhadores ao seu serviço:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho, e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com correção os trabalhadores;
- c) Não exigir dos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- d) Não levantar obstáculos ao desempenho de cargos sindicais ou de previdência ou de quaisquer comissões previstas neste contrato;
- e) Exigir aos trabalhadores com funções de chefia a melhor correção no tratamento com os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Não incumbir qualquer trabalhador de serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo com o seu consentimento escrito;
- g) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;
- h) Prestar aos sindicatos ou seus delegados e aos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses dos trabalhadores ao seu serviço;
- i) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados que declararem por escrito pretender que lhes seja efectuado o seu desconto.

#### Cláusula 22.\*

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Agir com correção em todos os actos da sua vida profissional;
- b) Zelar pela boa conservação das máquinas e utensílios que lhes estejam confiados;
- c) Executar os serviços que lhes forem confiados, de acordo com as suas aptidões e categoria profissional;

- d) Cumprir as ordens e directrizes emitidas, dentro dos limites dos poderes da direcção da empresa, definidas neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprias ou dos trabalhadores em geral;
- e) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos ou ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse os trabalhadores que ingressem na profissão e aconselhá-los de modo a torná-los elementos úteis a si próprios e à sociedade;
- h) Respeitar todos aqueles com quem trabalham e fazer-se respeitar, dentro dos locais de trabalho;
- i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**(Garantias do trabalhador)**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir por qualquer forma que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo e aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo prévia autorização da delegação do Ministério do Trabalho e prévia comunicação ao sindicato respectivo, depois de obtido o acordo do trabalhador, por escrito;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, excepto nos casos previstos na cláusula seguinte;
- f) Obrigar a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incômodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contacto com substâncias tóxicas, devendo então ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo da remuneração;
- i) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais do trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior

considera-se violação do contrato e dá faculdade ao trabalhador de o rescindir com justa causa, com direito a indemnização.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**(Transferência do trabalhador)**

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo se a transferência não acarretar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, tendo, porém, o trabalhador direito, neste último caso, a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista para a rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa.

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

3 — A transferência não poderá ocasionar um aumento de tempo gasto pelo trabalhador com a sua deslocação da residência ao local de trabalho, ao tempo em que ela se der, sendo qualquer acréscimo integrado no horário normal de trabalho ou remunerado como trabalho normal, desde que a deslocação implique mais de quinze minutos em cada percurso.

4 — Em qualquer caso e antes de efectivada a transferência será dado conhecimento ao respectivo sindicato.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**(Áreas de trabalho)**

1 — A empresa não pode transferir o trabalhador para outra zona de actividade a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — A empresa obriga-se a definir por escrito as áreas geográficas de trabalho dos trabalhadores técnicos de vendas, designadamente os vendedores, vendedores especializados, promotores, prospectores e inspectores de vendas.

3 — Toda e qualquer alteração das áreas de trabalho concederá ao trabalhador, salvo o disposto no n.º 1, o direito de exigir da empresa a retribuição média mensal auferida à data da respectiva alteração.

4 — Todos os pedidos de encomenda feitos em directo ou telefonados serão creditados ao vendedor da respectiva zona, desde que o vendedor de alguma forma tenha contribuído para eles.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**(Transmissão de estabelecimento)**

1 — Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, transferem-se para a entidade adquirente todas as responsabilidades decorrentes dos contratos de trabalho em vigor à data da transmissão.

2 — Exceptuam-se os contratos de trabalhadores que continuem ao serviço da entidade que transmitiu o estabelecimento.

3 — A transmissão do estabelecimento tem de ser anunciada, por meio de comunicado afixado na empresa, a todos os trabalhadores e ao respectivo sindicato com, pelo menos, quinze dias de antecedência.

4 — Não sendo cumprido o disposto do número anterior, o transmitente será solidariamente responsável com o adquirente por todos os créditos provenientes do trabalho prestado até à transmissão.

#### Cláusula 27.\*

##### (Relação nominal)

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respectivos o quadro de pessoal ao seu serviço.

#### CAPÍTULO V

##### Disciplina

#### Cláusula 28.\*

##### (Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, que seja culposo e viole os específicos deveres decorrentes deste contrato ou das normas pelas quais se deve reger o contrato de trabalho.

#### Cláusula 29.\*

##### (Início do processo disciplinar)

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 30.\*

##### (Garantias de defesa)

1 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa e o rol de testemunhas por escrito no prazo máximo de três dias, salvo justo impedimento devidamente comprovado;
- c) Só poderá ser recusada a efectivação de diligências requeridas pelo trabalhador que revistam natureza manifestamente dilatória ou sejam patentemente inúteis e injustificadas;
- d) A sanção disciplinar de despedimento com justa causa não poderá ser aplicada sem

que o processo seja presente à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir, ao órgão sindical que exista na empresa, ou ainda ao sindicato, quando este deva intervir, para que se pronunciem nos prazos legais.

2 — O número máximo de testemunhas a inquirir será de dez, podendo o trabalhador arrolar cinco e a entidade patronal outras cinco.

3 — A sanção disciplinar de despedimento com justa causa que venha a ser aplicada sem precedência de processo disciplinar será considerada nula.

#### Cláusula 31.\*

##### (Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da retribuição até à conclusão do respectivo processo.

2 — O trabalhador, bem como o sindicato respetivo, será avisado por escrito da suspensão, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 32.\*

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições de previdência.

4 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista nesta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

#### Cláusula 33.\*

##### (Graduação das sanções)

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

#### Cláusula 34.\*

##### (Prescrição da infracção disciplinar)

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Notificação de sanção)

1 — A sanção disciplinar de despedimento com justa causa será comunicada ao trabalhador, bem como ao respectivo sindicato, pela entrega da cópia do despacho que lhe deu origem.

2 — A execução da sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Recurso)

Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sem prejuízo de reclamação para a comissão de conciliação e julgamento.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Registo de sanções)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escrutinado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar serão indemnizados nos termos gerais do direito.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar legitimamente a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar legitimamente a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar legitimamente a prestar trabalho extraordinário e nocturno e em dias de descanso semanal ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- f) Ter posto o sindicato ao corrente das transgressões às leis de trabalho e deste contrato colectivo de trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado informações correctas à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros orga-

nismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

- h) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou em qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Ter exercido nos doze meses anteriores ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- j) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos dois anos anteriores ao exercício das funções de dirigente ou elemento da comissão sindical, delegado de greve, bem como de dirigente ou representante dos trabalhadores em organismos dependentes dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais, ou outras inerentes a este contrato;
- l) Haver reclamado individual e colectivamente contra as condições de trabalho;
- m) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar é abusiva, mesmo sob a aparente de punição de outra falta.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Indemnização por aplicação de sanções abusivas)

Tratando-se da suspensão prevista na alínea c) do n.º 1 da cláusula 32.<sup>a</sup>, a indemnização não será inferior a quinze vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Duração do trabalho)

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, devendo o trabalhador ser dispensado de o prestar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar no máximo cento e vinte horas de trabalho extraordinárias por ano.

4 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for nocturno.

5 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição normal e o prestado em dia de descanso semanal dá ainda direito a descansar um dia inteiro num dos três dias úteis seguintes.

6 — Para cálculo do salário/hora será observada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}{\text{Retribuição mensal} \times 12}$$

#### Cláusula 43.\*

##### (Condições de prestação de trabalho extraordinário)

Para realização de trabalho extraordinário têm de se verificar as seguintes condições:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de três horas;
- b) Concessão de um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;
- c) Pagamento, pela entidade patronal, do transporte do trabalhador para a sua residência e sua garantia, caso não haja transporte colectivo, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a três ou mais quilómetros do local de trabalho.

#### Cláusula 44.\*

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

1 — É permitida a isenção de horário de trabalho, nos termos e com os efeitos previstos neste contrato.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho deverão ser entregues nas delegações do Ministério do Trabalho do distrito da sede da empresa, acompanhados das declarações de concordância dos trabalhadores.

3 — A isenção de horário de trabalho pressupõe apenas que os trabalhadores não estão sujeitos à determinação das horas de início e do termo do trabalho, continuando sujeitos, em média, aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial.

5 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

6 — Aos vendedores, vendedores especializados, promotores de vendas, prospectores de vendas e inspetores de vendas deverá ser concedida a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 45.\*

##### (Deslocações)

1 — As entidades patronais obrigam-se a satisfazer aos trabalhadores deslocados em serviço as despesas de alimentação e alojamento contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos ou pagar-lhes a importância diária de 450\$.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora do local habitual de trabalho e que se desloquem em serviço as entidades patronais obrigam-se a satisfazer as despesas de dormida com pequeno almoço e de almoço ou jantar contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos ou a pagar-lhes as quantias de 250\$ pela dormida com pequeno almoço e de 100\$ pelo almoço ou jantar.

3 — Sempre que a entidade patronal e o trabalhador cheguem a acordo no sentido da utilização da viatura deste em serviço na empresa, a entidade patronal pagar-lhe-á tudo o que for acordado com o trabalhador, sem prejuízo da obrigatoriedade de pagamento da quantia resultante da aplicação do coeficiente 0,26 ao preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro de responsabilidade civil contra terceiros e passageiros transportados gratuitamente até ao montante de 1000 contos.

4 — As obrigações da empresa para os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 46.\*

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — Considera-se dia de descanso semanal o sábado e o domingo, que são remunerados nos termos deste contrato.

2 — O direito à remuneração pelo dia de descanso semanal e feriados depende de o trabalhador não ter faltado injustificadamente no dia anterior e posterior àqueles.

#### Cláusula 47.\*

##### (Feriados)

1 — São feriados:

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

2 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído por um feriado cuja data será acordada entre o Sindicato e a associação patronal da área.

#### Cláusula 48.\*

(Férias — Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar as férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste contrato, por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com acordo do trabalhador.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

4 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei e neste contrato.

5 — A retribuição dos trabalhadores durante o período de férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga antes do início daquele período.

6 — É vedado à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

7 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

8 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 49.\*

(Período de férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, por virtude do trabalho prestado no ano anterior e sem prejuízo da retribuição normal, os seguintes períodos de férias:

- a) Vinte e um dias até três anos de antiguidade;
- b) Trinta dias com três ou mais anos de antiguidade.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplicará aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 1976, que gozarão trinta dias de férias.

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

4 — Os trabalhadores admitidos, para efeitos de substituição cujo contrato caduque dentro de prazo inferior a um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

5 — Nenhum pretexto, nomeadamente o encerramento total ou parcial da empresa, pode justificar a redução ou renúncia dos períodos de férias previstos neste contrato, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

6 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, mas a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que sejam gozados seguidamente, pelo menos, dois terços do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 50.\*

(Fixação da época de férias)

1 — A época de férias dos trabalhadores deve ser fixada até 31 de Março de cada ano, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo entre estes, a época de férias será fixada por acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o órgão sindical da empresa, competindo à entidade patronal, na falta de acordo, fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o tenham solicitado.

4 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa e fornecida à comissão sindical da empresa, delegados sindicais e, na sua falta, ao sindicato da área, até 31 de Março.

5 — Uma vez fixado o período de férias, só pode ser alterado com o acordo expresso do trabalhador, o qual terá direito a ser indemnizado pelos prejuízos daí resultantes.

#### Cláusula 51.\*

(Encerramento total para férias)

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções para efeito de férias.

2 — Nos casos previstos nesta cláusula as férias têm de ser fixadas entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

3 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

#### Cláusula 52.\*

(Doença no período de férias)

1 — As férias não podem coincidir com períodos de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

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

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, o mesmo se verificando quanto ao seu termo.

4 — Se porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas se iniciarem, ou durante o seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que as devia gozar, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores no serviço militar)

Com os trabalhadores chamados a cumprimento de serviço militar observar-se-á o seguinte:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio vencidos neste ano;
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias;
- c) Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias nem a subsídio de férias nesse ano;
- d) Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se estivessem estado sempre ao serviço.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1 — Até ao início das férias os trabalhadores receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue durante o gozo das férias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

2 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivada por reforma, invalidez ou velhice do trabalhador.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

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

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 perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas e não implicam perda de retribuição as faltas motivadas por:

- a) Falecimento de familiares pelos períodos a seguir indicados:

Cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genro ou nora, padrastos e enteados;

Dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- b) Prestação de assistência inadiável em caso de doença súbita ou grave de familiares no 1.º e 2.º graus, quando a cargo do trabalhador, até três dias úteis por mês;

- c) Casamento até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- d) Nascimento de filhos, dois dias úteis, consecutivos ou não;

- e) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino, durante os dias de prova;

- f) Inspecção ou prestação de provas em estabelecimentos militares;

- g) Actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, suas secções ou delegações, dentro dos limites da cláusula 6.<sup>a</sup> ou das disposições legais aplicáveis;

- h) Doação de sangue, durante um dia;

- i) Serviço nos bombeiros voluntários, pelo tempo indispensável em caso de sinistro.

2 — São ainda consideradas justificadas, mas com perda de retribuição, as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, fora dos casos referidos no número anterior, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;

- b) As dadas pelas mulheres até dois dias por mês, sendo, contudo, facultativo o pagamento da retribuição;
- c) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- d) Prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais ou de previdência, sem prejuízo do disposto na alínea g) do n.º 1 desta cláusula.

3 — São ainda consideradas faltas justificadas as dadas pelos trabalhadores por motivo de doença, acidente e até noventa dias por altura do parto.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Justificação de faltas)

1 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

2 — Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 — A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no n.º 1 desta cláusula.

4 — As comunicações de ausência ou pedidos de dispensa deverão ser remetidos à empresa, com a maior brevidade possível, após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que serve de base à justificação ou, nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, após a ocorrência.

5 — As faltas referidas no n.º 1 da alínea c) da cláusula 57.<sup>a</sup> deverão ser comunicadas com antecedência mínima de cinco dias úteis.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas não justificadas)

As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem e dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, nos termos dos números seguintes.

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Retribuições certas mínimas)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estipuladas no presente contrato compreendem apenas a parte certa, independentemente da parte variável.

3 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auíram comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do Sindicato e inscrição na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — As retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 500\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade vencer-se-á em 1 de Janeiro de 1978.

3 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria até 1 de Janeiro de 1978, não podendo vencer-se, porém, em tal data mais do que uma diuturnidade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (13.º mês)

1 — Pelo Natal, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio

correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 20 de Dezembro, desde que tenham prestado efectivo serviço durante, pelo menos, duzentos e vinte dias seguidos ou alternados.

2 — Os trabalhadores que, na altura respectiva, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completaram.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito aos subsídios correspondentes fixados no corpo desta cláusula, num montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos especiais

#### Cláusula 64.\*

(Direitos de menores)

1 — 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.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

#### Cláusula 65.\*

(Trabalhadores-estudantes)

1 — As entidades patronais dispensarão até uma hora por dia os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal, desde que necessitem dessa redução para se deslocarem para as aulas ou para as frequentarem.

2 — As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documentos comprovativos da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante, passado pelo estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 66.\*

(Mulheres trabalhadoras)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres tra-

balhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- d) Dispensas, quando pedidas, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

## CAPÍTULO IX

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 67.\*

(Manutenção de regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

2 — Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrega deste contrato para publicação, a requerer ao Ministério do Trabalho a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados, que reúnam os requisitos necessários para essa filiação.

#### Cláusula 68.\*

(Interpretação e integração de lacunas)

A interpretação e interpretação de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

#### Cláusula 69.\*

(Comissão paritária)

1 — É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das questões suscitadas pela aplicação ou execução do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A comissão paritária será constituída por três representantes da associação patronal e três representantes dos sindicatos signatários.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão paritária, nas condições estabelecidas no número seguinte, assessores técnicos.

4 — Os assessores técnicos tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos julgados necessários, mas sem direito a voto.

5 — A comissão paritária funcionará sempre que uma das partes o solicite por escrito.

6 — As reuniões da comissão paritária decorrerão na sede da associação patronal, que assegurará o respectivo expediente.

7 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

8 — Os representantes serão designados pelas partes no prazo máximo de trinta dias após a publicação deste contrato.

9 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo da legislação sobre a matéria.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Retroactividade)

As retribuições estabelecidas neste contrato entram em vigor a partir de 1 de Julho de 1977.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### A — Trabalhadores de escritório

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — 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 departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de serviços, chefe de secção.* — 1 — 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 orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo

as orientações e fins designados; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondam a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o seu grau de responsabilidade requerido.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

*Analista de sistemas.* — 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 rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de 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 de informação.

*Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os 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.* — 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 organismos de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Operador mecanográfico.* — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras,

separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras e 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 su- periormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

*Contabilista ou técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos círculos 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 de 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 representação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo de movimento relativo a transacções respe-

tantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobreescritos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

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

*Correspondente em língua estrangeira.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, 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.

*Escriturário.* — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de 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 de 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, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comu-

nica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Estagiário de escriturário.* — É o trabalhador que estagia para a profissão de escriturário.

*Operador de «telex».* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para diferentes postos de telex; transcreve as mensagens efectuadas e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

#### B — Trabalhadores técnicos de vendas

*Chefe de vendas* — O trabalhador que, de acordo com a definição, é o responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

*Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores (viajantes ou pracistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Vendedor.* — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

*Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

*Pracista.* — Quando exerce a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Promotor de vendas.* — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

*Prospector de vendas.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Demonstrador(a).* — Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições no domicílio, antes e depois da venda.

#### C — Trabalhadores de armazém

*Encarregado-geral.* — O trabalhador que dirige e coordena dois ou mais encarregados de armazém ou secções de armazéns.

*Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém ou secção de armazéns, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

*Conferente.* — O trabalhador que verifica, confere, separa as mercadorias ou materiais através da nota respectiva e eventualmente pode substituir o fiel de armazém.

*Distribuidor.* — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Embalador.* — O trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Servente auxiliar de armazém.* — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos de armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Praticante de armazém.* — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem no armazém.

#### D — Telefonistas

*Telefonista.* — É o profissional que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

#### E — Cobradores e profissões similares

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

#### ANEXO II

##### Retribuições mínimas mensais

A) Trabalhadores de escritório, telefonistas e cobradores:

Director de serviços .....	13 000\$00
Chefe de escritório .....	13 000\$00
Chefe de serviços .....	12 000\$00

Contabilista ou técnico de contas .....	12 000\$00	Estagiário do 1.º ano .....	5 300\$00
Analista de sistemas .....	12 000\$00	Paquete de 17 anos .....	4 000\$00
Chefe de secção .....	11 000\$00	Paquete de 16 anos .....	3 500\$00
Guarda-livros .....	11 000\$00		
Programador .....	11 000\$00		
Correspondente em línguas estrangeiras .....	9 500\$00	B) Trabalhadores do comércio, técnicos de vendas e trabalhadores de armazém:	
Secretário da direcção .....	9 500\$00	Chefe de vendas .....	11 000\$00
Programador mecanográfico .....	9 500\$00	Encarregado geral de armazém .....	11 000\$00
Primeiro-escriturário .....	9 500\$00	Inspector de vendas .....	9 000\$00
Caixa .....	9 500\$00	Encarregado de armazém .....	9 000\$00
Operador mecanográfico .....	9 000\$00	Vendedor .....	8 600\$00
Segundo-escriturário .....	8 600\$00	Promotor de vendas .....	8 600\$00
Operador de máquinas de contabilidade .....	8 600\$00	Prospector de vendas .....	8 600\$00
Operador de telex .....	8 600\$00	Fiel de armazém .....	8 000\$00
Cobrador .....	8 600\$00	Conferente .....	7 750\$00
Terceiro-escriturário .....	7 750\$00	Demonstrador .....	7 750\$00
Telefonista .....	7 750\$00	Servente .....	7 000\$00
Perfurador-verificador .....	7 750\$00	Distribuidor .....	7 000\$00
Estagiário do 2.º ano .....	6 500\$00	Embalador .....	7 000\$00
		Praticante de 17 anos .....	4 000\$00
		Praticante de 16 anos .....	3 500\$00

### ANEXO III

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

1 — Quadros superiores .....	1.1 — Técnicos de produção e outros	—
	1.2 — Técnicos administrativos .....	
2 — Quadros médios .....	2.1 — Técnicos de produção e outros	1.2 — Director de serviços, chefe de escritório, chefe de serviços, contabilista ou técnico de contas, analista de sistemas.
	2.2 — Técnicos administrativos .....	2.1 — Encarregado-geral de armazém.
3.1 — Encarregados; contramestres ...	—	2.2 — Chefe de secção, guarda-livros, programador, chefe de vendas.
	—	3.1 — Encarregado de armazém.
3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio).	—	3.2 — Correspondente em línguas estrangeiras, secretário da direcção, programador mecanográfico, inspector de vendas.
	—	
4 — Profissionais qualificados .....	4.1 — Administrativos .....	4.1 — Escriturário, operador mecanográfico, caixa, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador.
	4.2 — Comércio .....	4.2 — Promotor de vendas, prospector de vendas, vendedor.
	4.3 — Produção e outros .....	4.3 — Fiel de armazém.
5 — Profissionais semiqualificados (especializados).	—	5 — Operador de telex, cobrador, conferente, demonstrador, telefonista.
	—	
6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	—	6 — Servente, distribuidor, embalador.
	—	
X — Praticantes e aprendizes .....	X.4.1 — Praticante qualificado administrativo.	X.4.1 — Estagiário, paquete.
	X.5.1 — Praticante semiqualificado	X.5.1 — Praticante.

Porto, 13 de Outubro de 1977.

Pela Associação Industrial de Guarda-Sóis e Acessórios:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
José Augusto Sousa Martins Leal.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores do Armazém:  
Mário Soeiro Soares.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
Mário dos Santos Correia.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:  
Manuel Joaquim Dinis Canelas.

Pela Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Manuel Joaquim Dinis Canelas.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Mário Soeiro Soares.

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

Joaquim da Silva Costa.

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

Joaquim da Silva Costa.

### Aumento global de encargos

Categoria profissional	Número de trabalhadores	Vencimento acordado	Encargos actuais	Aumento de encargos	Percentagens
Director de serviços .....	-	13 000\$00	-\$	-\$	-
Chefe de escritório .....	-	13 000\$00	-\$	-\$	-
Chefe de serviços .....	2	12 000\$00	23 000\$00	+ 1 000\$00	+ 4,34
Contabilista ou técnico de contas .....	1	12 000\$00	11 500\$00	+ 500\$00	+ 4,34
Analista de sistemas .....	-	12 000\$00	-\$	-\$	-
Chefe de secção .....	2	11 000\$00	20 800\$00	+ 1 800\$00	+ 8,65
Guarda-livros .....	1	11 000\$00	10 400\$00	+ 600\$00	+ 5,76
Programador .....	-	11 000\$00	-\$	-\$	-
Correspondente em línguas estrangeiras .....	-	9 500\$00	-\$	-\$	-
Secretário da direcção .....	-	9 500\$00	-\$	-\$	-
Programador mecanográfico .....	-	9 500\$00	-\$	-\$	-
Primeiro-escriturário .....	7	9 500\$00	63 000\$00	+ 3 500\$00	+ 5,55
Caixa .....	-	9 500\$00	-\$	-\$	-
Operador mecanográfico .....	-	9 000\$00	-\$	-\$	-
Segundo-escriturário .....	15	8 600\$00	117 750\$00	+ 11 250\$00	+ 9,55
Operador de máquinas de contabilidade .....	2	8 600\$00	15 700\$00	+ 1 500\$00	+ 9,55
Operador de telex .....	-	8 600\$00	-\$	-\$	-
Cobrador .....	-	8 600\$00	-\$	-\$	-
Terceiro-escriturário .....	11	7 750\$00	77 000\$00	+ 8 250\$00	+ 10,71
Telefonista .....	1	7 750\$00	6 500\$00	+ 1 250\$00	+ 19,23
Perfurador-verificador .....	-	7 750\$00	-\$	-\$	-
Estagiário do 2.º ano .....	2	6 500\$00	11 500\$00	+ 1 500\$00	+ 13,04
Estagiário do 1.º ano .....	-	5 300\$00	-\$	-\$	-
Paquete de 17 anos .....	1	4 000\$00	4 000\$00	-\$	-
Paquete de 16 anos .....	-	3 500\$00	-\$	-\$	-
Chefe de vendas .....	-	11 000\$00	-\$	-\$	-
Encarregado-geral de armazém .....	-	11 000\$00	-\$	-\$	-
Inspector de vendas .....	-	9 000\$00	-\$	-\$	-
Encarregado de armazém .....	5	9 000\$00	41 500\$00	+ 3 500\$00	+ 8,43
Vendedor .....	4	8 600\$00	30 000\$00	+ 4 400\$00	+ 14,66
Promotor de vendas .....	-	8 600\$00	-\$	-\$	-
Prospector de vendas .....	-	8 600\$00	-\$	-\$	-
Fiel de armazém .....	6	8 000\$00	44 400\$00	+ 4 000\$00	+ 9
Conferente .....	9	7 750\$00	62 100\$00	+ 7 650\$00	+ 12,31
Demonstrador .....	-	7 750\$00	-\$	-\$	-
Servente .....	2	7 000\$00	11 400\$00	+ 2 600\$00	+ 22,80
Distribuidor .....	1	7 000\$00	5 700\$00	+ 1 300\$00	+ 22,80
Embalador .....	-	7 000\$00	-\$	-\$	-
Praticante de 17 anos .....	-	4 000\$00	-\$	-\$	-
Praticante de 16 anos .....	-	3 500\$00	-\$	-\$	-
<b>Totais .....</b>	<b>72</b>	<b>556 250\$00</b>	<b>+ 56 100\$00</b>	<b>+ 10,08</b>	

Pelas associações sindicais:

Joaquim da Silva Costa.  
Mário Soeiro Soares.  
Mário dos Santos Correia.  
Manuel Joaquim Dinis Canelas.  
José Augusto Sousa Martins Leal.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Janeiro de 1978, a fl. 74 do livro n.º 1, com o n.º 31, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Electricidade de Portugal, E. P. — EDP  
e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.º**

(Área e âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho, designado por ACT, obriga, por um lado, a Electricidade de Portugal, E. P. — EDP, adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.º**

(Vigência e denúncia)

1 — O presente ACT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1978 e é válido pelo menos até 30 de Junho de 1979.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 1979 qualquer das partes poderá denunciá-lo, por escrito, à outra parte, mantendo-se porém em vigor este ACT até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

**Cláusula 3.º**

(Revisão)

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

2 — A resposta, escrita e também fundamentada, deverá ser enviada, salvo acordo em contrário, até trinta dias após a receção da proposta, sem o que esta se considerará tacitamente aceite.

3 — Salvo acordo em contrário, as negociações iniciam-se no prazo máximo de quarenta e cinco dias, a contar da data da denúncia, e deverão estar concluídas quarenta e cinco dias após o seu início.

4 — A recusa injustificada de negociações ou de participação em qualquer acto ou fase daquelas, por qualquer das partes, considerar-se-á como aceitação tácita, pela parte em falta, da matéria não acordada.

**Cáusula 4.º**

(ERTs)

Entende-se por estruturas representativas dos trabalhadores (ERTs), para efeitos deste ACT, a estrutura sindical da empresa e a estrutura das comissões de trabalhadores da mesma.

**CAPÍTULO II**

**Quadros do pessoal, admissões e concursos**

**SECÇÃO I**

**Quadros do pessoal**

**Cláusula 5.º**

(Pessoal permanente)

1 — O quadro do pessoal permanente da empresa é constituído por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade.

2 — O quadro do pessoal permanente compreende trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial.

**Cláusula 6.º**

(Pessoal em regime especial)

1 — A empresa pode, nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, e para além do seu quadro do pessoal permanente, contratar trabalhadores a prazo, a título eventual, para execução de trabalhos de carácter transitório ou extraordinário, nomeadamente trabalhos do tipo de estaleiro ou quaisquer outros de primeiro estabelecimento ou de grande conservação.

2 — Além dos casos referidos no número anterior e sempre que circunstâncias especiais o justifiquem, poderá a empresa, com prévio acordo das ERTs, contratar pessoal a prazo, a título eventual.

3 — No futuro, a contratação por tarefa ou avença só é permitida desde que a empresa comprove, perante as ERTs, que não tem ao seu serviço trabalhadores aptos ou disponíveis para o desempenho da tarefa ou avença, salvo no caso de trabalhos de leitura ou cobrança em zonas rurais.

4 — A empresa compromete-se a diligenciar no sentido de, a curto prazo, terminar com o trabalho por tarefa ou avença, estabelecendo condições propícias para esse fim, nos casos em que isso não se mostre inconveniente em termos de gestão.

5 — As condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores contratados a prazo serão acordadas directa e individualmente entre estes e a empresa, devendo esta respeitar os direitos e garantias estabelecidos no presente ACT para os trabalhadores do quadro do pessoal permanente em tudo aquilo que lhes for aplicável, na proporção e na medida do tempo de trabalho efectivamente prestado, salvo quanto a despedimento, caso a que se aplicará a lei geral.

6 — Os contratos de trabalho referidos nesta cláusula estão sujeitos a forma escrita, de que deve ser enviada cópia ao sindicato respectivo, e conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, função e sua classificação, remuneração do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato.

7 — Todos os trabalhadores em qualquer dos regimes especiais definidos nesta cláusula, durante a vigência dos respectivos contratos, serão preferidos pela empresa, em igualdade de circunstâncias com outros do exterior, nas admissões por concurso externo para o quadro permanente.

8 — O contrato caduca no termo do prazo referido no n.º 1, desde que a empresa comunique aos trabalhadores, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

9 — 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.

10 — Os contratos a prazo tornar-se-ão permanentes e de pleno direito quando forem ultrapassados os prazos máximos definidos na lei.

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

#### Cláusula 7.ª

##### (Mapas do pessoal)

1 — A empresa elaborará até noventa dias após a data da entrada em vigor do presente ACT e posteriormente, nos prazos legais, mapas do pessoal permanente, contendo a indicação dos trabalhadores ao serviço da empresa, agrupados por estabelecimentos, dos quais constarão obrigatoriamente os seguintes elementos: nome, habilitações, função e sua qualificação, local de trabalho, regime de prestação de trabalho e sua duração semanal, retribuição decomposta nas suas parcelas, datas de nascimento, de admissão e da última promoção, número de sócio do sindicato, número da caixa de previdência e a residência.

2 — Dos mapas referidos no número anterior, que poderão ser elaborados mecanograficamente e por ordem alfabética, serão enviados exemplares às estruturas representativas dos trabalhadores, a quaisquer outras entidades que a lei determine e os sindicatos, na parte que corresponde aos trabalhadores em cada um deles inscritos, depois de visados pelos delegados sindicais, comissão sindical da empresa ou comissão intersindical da empresa.

3 — Após o envio dos mapas a que se refere o número anterior, a empresa é obrigada a afixar, durante três meses, nas suas dependências, em lugar bem visível, cópia dos referidos mapas.

#### SECÇÃO II

##### Admissões

###### Cláusula 8.ª

###### (Princípios gerais)

1 — Sempre que haja postos de trabalho a preencher no quadro do pessoal permanente, a empresa só poderá proceder a admissões desde que não existam trabalhadores desse quadro interessados em ocupar esses lugares ou, existindo, nenhum satisfaça os requisitos necessários a esses lugares.

2 — A admissão de trabalhadores será objecto de concurso, podendo este ser documental ou envolver a prestação de provas, sendo sempre observadas as condições estabelecidas no presente ACT e no estatuto do pessoal. Admite-se, no entanto, a existência de casos especiais de admissão, que serão devidamente regulamentados no estatuto do pessoal.

###### Cláusula 9.ª

###### (Condições gerais de admissão)

###### São condições de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelos regulamentos da empresa, desde que não contrariem o presente ACT;
- c) Possuir carteira profissional, quando obrigatória;
- d) Possuir capacidade física para o exercício da função a que se candidata, comprovada pelos serviços médicos da empresa ou, na falta destes, por médicos por ela indicados, a expensas da mesma.

###### Cláusula 10.ª

###### (Condições especiais de admissão)

1 — Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e estejam sujeitos a normas sindicais relativas ao ingresso na respectiva profissão, a empresa obriga-se a respeitar essas normas.

2 — A empresa deverá facilitar a admissão de trabalhadores deficientes, fixando um limite mínimo no estatuto do pessoal, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e promovendo e auxiliando acções de formação e de aproveitamento profissional.

###### Cláusula 11.ª

###### (Restrições à admissão)

###### É vedada a admissão de trabalhadores na empresa:

- a) A trabalhadores estrangeiros, sem prévia audição das estruturas representativas dos trabalhadores e o acordo do sindicato da profissão respectiva;
- b) A reformados e aposentados.

### **Cláusula 12.\***

#### **(Concursos de admissão)**

1 — As condições dos concursos de admissão serão definidas no estatuto do pessoal.

2 — Os candidatos sujeitos a concurso terão direito à consulta das provas por si realizadas e os não admitidos terão direito a ser informados das razões da sua não admissão.

3 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve a empresa comunicar-lhe, por escrito, as razões da sua exclusão, desde que isso não colida com a deontologia médica.

### **Cláusula 13.\***

#### **(Período experimental)**

1 — A admissão dos trabalhadores para o quadro do pessoal permanente é feita a título experimental durante os primeiros dois meses.

2 — Quando a admissão diga respeito a cargos ou postos de trabalho que exijam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poderá ser elevado até quatro meses, mediante prévio acordo entre o trabalhador e a empresa.

3 — O despedimento do trabalhador por sua iniciativa ou por iniciativa da empresa, durante o período experimental, não confere direito a qualquer indemnização, obrigando-se, porém, a empresa, quando a iniciativa for sua, a informar por escrito o trabalhador, na presença do delegado sindical e com cópia para o sindicato respectivo, das razões da atitude assumida, com pré-aviso de quinze dias.

4 — Quando a empresa não cumprir o estipulado quanto à antecedência mínima prevista no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de trabalho, além da remuneração que lhe é devida.

5 — Findo o período de experiência, e não ocorrendo as circunstâncias referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

### **Cláusula 14.\***

#### **(Documentos a entregar ao trabalhador no acto da admissão)**

No acto da admissão definitiva serão entregues pela empresa ao trabalhador:

- a) Documento escrito, com cópia ao sindicato respectivo, do qual conste a data da admissão na empresa, função, remuneração, local de trabalho, horário de trabalho e quaisquer outras indicações julgadas de interesse;
- b) Estatuto do pessoal ou documentos que o substituam ou complementem;

c) Um documento através do qual o trabalhador admitido possa manifestar a sua vontade de que a empresa lhe desconte na retribuição a sua quota sindical.

### **Cláusula 15.\***

#### **(Readmissão de trabalhadores)**

1 — Quando a empresa proceder a readmissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente, através da análise processual dos inscritos, observará, em igualdade de circunstâncias, as seguintes condições de preferência:

- a) Estarem na situação de desemprego involuntário no momento da sua readmissão;
- b) Terem demonstrado maior competência e ou experiência profissional enquanto estiveram ao serviço da empresa;
- c) Estarem inscritos há mais tempo.

2 — Qualquer readmissão só poderá ser considerada para a profissão que o trabalhador exercia aquando da sua saída, salvo se o parecer dos serviços de medicina no trabalho recomendar outra solução.

3 — Não poderá ser readmitido o trabalhador que tenha, aquando da sua demissão, recebido qualquer compensação monetária por parte da empresa, excepto quando o despedimento tenha sido sem justa causa.

4 — A análise processual dos inscritos terá de ser acompanhada do parecer das estruturas representativas dos trabalhadores da empresa.

5 — Ao trabalhador readmitido contar-se-á obrigatoriamente, para efeitos de antiguidade, o anterior tempo de trabalho na empresa.

6 — O trabalhador que ao serviço da empresa tenha sido reformado por invalidez pela Caixa de Previdência, com parecer favorável dos serviços médicos da empresa, e a quem aquela anule a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão da Caixa Nacional de Pensões, nos termos do seu regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

## **SECÇÃO III**

### **Regime de concursos internos**

#### **Cláusula 16.\***

#### **(Preenchimento de vagas)**

O preenchimento de vagas será objecto de um regulamento próprio a elaborar pela empresa, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor deste ACT, e do qual será parte integrante, depois de aprovado pelos sindicatos outorgantes do mesmo.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### (Concursos para preenchimento de vagas)

1 — Todos os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para admissão a concurso poderão candidatar-se a este.

2 — Os candidatos que para prestar provas nos concursos tenham de se deslocar das localidades onde prestam trabalho, terão direito a receber o valor das despesas de transporte e ajudas de custo, quando a elas houver lugar.

3 — Quando um trabalhador mude de posto de trabalho por efeito de concurso não pode candidatar-se a novo concurso sem que tenha decorrido o prazo de um ano após a sua última colocação.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Espécies de concursos)

1 — Os concursos são documentais ou com prestação de provas. A circular que anunciar a abertura do concurso indicará as condições de admissão, o modo de realização do mesmo e o critério de classificação.

2 — Nos concursos a realizar mediante a prestação de provas, a circular referida no número anterior deverá ser divulgada com a antecedência mínima de sessenta dias, anunciando o tipo de provas adoptado, bem como o programa das matérias exigidas.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### (Prazo de validade dos concursos)

Os resultados de cada concurso são válidos pelo prazo de um ano a contar da data da sua publicação.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### (Deveres da empresa)

1 — São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, condições susceptíveis de aumentar as suas aptidões, promovendo e dinamizando a sua formação nos aspectos inerentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;

e) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitante, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;

f) Usar de respeito em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestaçao ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;

g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local do arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;

h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua função ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou capacidade física, salvo mediante prévio acordo escrito do trabalhador, após parecer favorável do sindicato respectivo;

i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respectivo;

j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes sindicais de trabalhadores nem lhes dar tratamento de desfavor;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações existentes na empresa para reuniões relacionadas com a sua actividade na mesma;

m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

n) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes na empresa;

o) Contribuir para o aumento da produtividade, tendo em conta as mais elevadas técnicas e a mais conveniente aplicação dos benefícios daquela produtividade, com vista ao interesse nacional;

p) Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço.

2 — Para os efeitos do disposto na alínea i) do n.º 1 desta cláusula, observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais, comissão sindical da empresa ou comissão intersindical da empresa;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda, nos casos em que

- a empresa proceda à respectiva cobrança, os trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição;
- c) Aos trabalhadores ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste ACT só deixará de lhes ser descontado na retribuição o valor da quotização sindical quando aqueles o manifestarem por escrito;
  - d) Os trabalhadores não sindicalizados, os que paguem directamente ao sindicato, os que mudem de sindicato e os que só posteriormente vierem a ser admitidos devem comunicar à empresa, por escrito, a sua vontade de ser descontada por esta a respectiva quotização sindical.

#### Cláusula 21.\*

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- h) Tratar com correção, quando investidos em função de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob a sua orientação;
- i) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

#### Cláusula 22.\*

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à empresa:

- a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes

qualsquer outras sanções por aqueles motivos;

- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos neste ACT ou no estatuto do pessoal;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização do Ministério do Trabalho, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente ACT;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias;
- j) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais, bem como de outras estruturas de trabalhadores referidas neste ACT;
- l) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfizerem as condições de segurança.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, sem observância de aviso prévio e com direito a indemnização, nos termos do n.º 3 da cláusula 95.\*

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Direito ao trabalho

#### Cláusula 23.\*

##### (Princípios gerais)

1 — Aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente é garantido o trabalho nas condições estabelecidas no presente ACT, designadamente no que respeita a duração do trabalho.

2 — A cessação, suspensão ou redução de funcionamento de um estabelecimento, instalação ou serviço da empresa não implica para os trabalhadores atingidos diminuição ou perda das retribuições e regalias a que tenham direito, podendo no entanto quanto às regalias vir a acordar-se compensação em relação àquelas cuja manutenção se mostrar inviável.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Competência da empresa na organização do trabalho)

Dentro dos limites decorrentes do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

## SECÇÃO II

### Disposições comuns

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Isenção de horário de trabalho)

A nenhum trabalhador pode ser imposta ou concedida a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Marcação do ponto e tolerância)

1 — É obrigatoria para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho.

2 — Haverá no início de cada período de trabalho uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com um limite de noventa minutos mensais.

3 — Aos trabalhadores que se atrasem para além dos períodos de tolerância não pode ser recusada a entrada imediata ao serviço, podendo ser-lhes descontado na remuneração mensal o tempo perdido, superior a noventa minutos mensais.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas normais.

## SECÇÃO III

### Trabalho em regime normal

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em regime normal é de quarenta horas em cada semana, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho em cada dia será de oito horas.

3 — O período normal de trabalho, em regime normal, será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT.

5 — No caso de a empresa vir a adoptar regime de horário flexível após acordo das ERTs, com acordo

expresso dos trabalhadores abrangidos, a duração semanal de quarenta horas deverá entender-se como duração média de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Trabalho em regime de turnos

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Definição e modalidades)

1 — Entende-se por trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que os trabalhadores rodam periodicamente por diferentes horários de trabalho.

2 — É vedado à empresa estabelecer o regime de turnos rotativos desde que o período de trabalho tenha de ocorrer exclusivamente entre as 7 e as 20 horas, salvo se, por vontade expressa de dois terços dos trabalhadores afectados, for decidido estabelecer regime de rotatividade, caso em que, no entanto, os referidos trabalhadores não terão direito a auferir qualquer compensação por esse facto.

3 — É obrigatoria a rotatividade do horário de trabalho desde que o período de laboração diário ultrapasse o período compreendido entre as 7 e as 20 horas, com excepção do trabalho em actividades de apoio não ligadas directamente ao objecto principal da empresa, as quais serão tratadas no estatuto da pessoal.

4 — O regime de turnos apresenta as seguintes modalidades:

Regime de três turnos com folgas rotativas — quando a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e do dia de descanso semanal;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — quando a rotação de horário de trabalho obriga a rotação cíclica do dia de descanso semanal, mas permite um período de repouso diário fixo de, pelo menos, seis horas;

Regime de três turnos com folgas fixas — quando a rotação de horário em três turnos não afecta o dia de descanso semanal, que é fixo;

Regime de dois turnos com folgas fixas — quando a rotação de horários em dois turnos não afecta o dia de descanso semanal, que é fixo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Regime)

1 — Nas actividades em que seja necessário manter laboração contínua, assegurar a permanente vigilância de certas instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo, poderão ser organizados horários de trabalho em regime de turnos.

2 — A empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades dos serviços e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores, aplicando-se as respectivas escalas se não houver, no prazo de trinta dias, parecer desfavorável dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos só poderão ser mudados de turno após o seu período de descanso semanal.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito.

5 — São permitidas trocas de turnos por acordo entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos e sejam comunicadas aos superiores hierárquicos respectivos previamente ou logo que possível.

6 — Quando, por necessidade de serviço, o trabalhador de turnos tiver de prestar serviço fora do horário normal que, pela sua escala, lhe compete, deve, sempre que possível, ser-lhe facultado um descanso mínimo de trinta e duas horas antes de prestar serviço no novo horário e quando retomar o seu horário normal. Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro do referido período de trinta e duas horas serão pagas como extraordinárias.

7 — Antes do preenchimento de qualquer vaga deve ser dada a possibilidade de os trabalhadores de turnos do estabelecimento em que se der a vaga optarem pela mudança de turno, com preferência aos mais antigos na categoria e em igualdade de circunstâncias aos mais idosos.

8 — Nos casos em que se justifique assegurar o transporte do lugar da residência ao local de trabalho e vice-versa, dos trabalhadores em regime de turnos, as respectivas condições serão regulamentadas no estatuto do pessoal, mantendo-se, entretanto, nas mesmas condições, as situações actualmente existentes na empresa.

9 — As escalas de turnos deverão ser fixadas com duas semanas de antecedência no mínimo, depois de as mesmas terem sido comunicadas aos trabalhadores interessados.

10 — Aos trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de turnos ou de folgas rotativas e que lhes caiba trabalhar no domingo de Páscoa ser-lhes-á atribuída uma retribuição suplementar equivalente à que teriam nesse dia se estivessem de folga e fossem chamados a trabalhar.

11 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados em regime de turnos ao serviço da empresa e a quem esta imponha a sua passagem ao horário normal ou a passagem de regime de três a dois turnos, perde o direito ao subsídio de turnos que anteriormente auferia, continuando no entanto a recebê-lo até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, cessando também o acréscimo por excesso de horário de trabalho nos casos em que ele exista.

#### Cláusula 30.\*

##### (Período normal de trabalho)

1 — Durante a vigência deste ACT, a empresa obriga-se a reorganizar os seus serviços de modo a

que a duração semanal do trabalho em regime de turnos possa vir a ser fixada em quarenta horas, tal como o trabalho em regime normal.

Enquanto isto não for possível, poderão manter-se, em regime de turnos, horários com duração semanal média superior, não podendo, no entanto, exceder quarenta e duas horas e dando neste caso direito a uma retribuição especial.

A empresa deverá, porém, providenciar para que, a curto prazo, sejam uniformizadas a quatro semanas as escalas de turnos de maior duração.

2 — O período normal de trabalho de cada turno não pode exceder oito horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, de duração nunca inferior a trinta minutos, para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — Durante o período para repouso ou refeição, referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo.

4 — Os trabalhadores em serviço de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierárquica local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de duas horas ou imediatamente em casos de força maior.

#### Cláusula 31.\*

##### (Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos)

1 — Aos trabalhadores com mais de dez anos seguidos ou quinze interpolados em regime de turnos ao serviço da empresa, obriga-se esta, quando solicitada pelo trabalhador, a atribuir-lhe, no prazo máximo de um ano, outras funções de categoria não inferior, com horário normal diurno.

2 — Qualquer trabalhador que for dado como inapto por razões médicas, para o regime de turnos, passará imediatamente ao regime normal de trabalho. O exame médico para tal efeito pode ser efectuado, quer por iniciativa do médico do trabalho, quer a pedido do trabalhador. Tanto num caso como outro o trabalhador poderá recorrer da decisão do médico do trabalho para o órgão responsável pelos serviços médicos, através dos seus departamentos regionais; estes promoverão, em tais circunstâncias, a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar e a expensas da empresa, se lhe assistir razão.

3 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos e que deixem de pertencer ao respectivo quadro, pelas razões consideradas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, perdem o direito ao respectivo subsídio, continuando no entanto a recebê-lo até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração.

4 — O trabalhador que passar a regime normal de trabalho por motivo de doença poderá voltar a trabalhar em turnos, desde que o solicite e tenha pare-

cer favorável do médico do trabalho. Se o trabalhador estiver em desacordo com o parecer emitido pelo médico do trabalho, poderá recorrer da decisão nos termos do n.º 2 desta cláusula.

## SECÇÃO V

### Folgas rotativas

#### Cláusula 32.\*

##### (Regime e modalidades)

1 — Nas actividades em que seja necessário assegurar o serviço ao longo de todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho diário, serão organizados horários em regime de folgas rotativas.

2 — A empresa organizará o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço de acordo com as necessidades do serviço público e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores quanto às modalidades.

3 — O regime de folgas rotativas é aquele em que os trabalhadores a ele sujeitos trocam periodicamente os seus dias de folga semanais de forma a que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

4 — O regime de folgas rotativas apresenta as seguintes modalidades:

- 1.\* modalidade — trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada quatro semanas;
- 2.\* modalidade — trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada três semanas;
- 3.\* modalidade — trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada duas semanas.

5 — São permitidas trocas de folgas por acordo entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade (ou função) abrangidas por este regime, desde que sejam comunicadas aos superiores hierárquicos respectivos, previamente ou logo que possível.

6 — Nos casos em que aos sábados e/ou domingos se justifique assegurar o transporte do local de residência ao local de trabalho e vice-versa dos trabalhadores em regime de folgas rotativas, as respectivas condições serão regulamentadas no estatuto do pessoal.

7 — As escalas de folgas rotativas deverão ser fixadas com duas semanas de antecedência no mínimo, depois de as mesmas terem sido comunicadas aos trabalhadores interessados.

8 — O trabalhador que preste a sua actividade em regime de folgas rotativas durante dois anos e pretenda passar a horário normal formulará o pedido por escrito, ao qual a empresa atenderá obrigatoriamente e no prazo máximo de um ano.

## SECÇÃO VI

### Disponibilidade

#### Cláusula 33.\*

##### (Noção)

1 — A disponibilidade é a situação em que o trabalhador se mantém à disposição da empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução dos serviços urgentes e inadiáveis.

2 — Considera-se disponibilidade imediata quando o trabalhador tem de permanecer em local fixado pela empresa, junto da ou na instalação sempre que se encontre no seu período de disponibilidade, para que atenda ou acorra à instalação imediatamente.

3 — Considera-se disponibilidade de alerta quando o trabalhador que se encontra no seu período de disponibilidade fica sujeito a ter de atender ou acorrer no período máximo de uma hora à instalação onde a sua presença seja necessária.

#### Cláusula 34.\*

##### (Condições a observar)

1 — A empresa definirá para cada tipo de instalação quais as diversas funções que deverão ficar sujeitas a regime de disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2 — A nenhum trabalhador poderá ser imposto o trabalho especial ou regime de disponibilidade.

3 — O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador é de duzentas horas por mês, podendo, contudo, este limite ser ultrapassado em casos de força maior ou imprevistos, devidamente fundamentados.

4 — A intervenção efectivamente prestada e o tempo de viagem serão pagos como trabalho extraordinário nos termos do ACT. A empresa assegurará ou pagará o custo do transporte utilizado pelo trabalhador nas deslocações impostas pela disponibilidade.

5 — O regulamento do regime de disponibilidade baseado nas condições enunciadas nos números anteriores será incluído no estatuto do pessoal.

## SECÇÃO VII

### Trabalho extraordinário

#### Cláusula 35.\*

##### (Noção)

Considera-se trabalho extraordinário o prestado pelo trabalhador fora do seu período normal de trabalho.

#### Cláusula 36.\*

##### (Regime)

1 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a reduzir, na medida do possível, o recurso ao trabalho extraordinário.

2 — Cada trabalhador não poderá prestar mais do que cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano, salvo caso de iminência de prejuízos importantes, de manutenção da regularidade do abastecimento público ou caso de força maior devidamente comprovados e reconhecidos pela comissão intersindical da empresa.

3 — No regulamento a estabelecer pela empresa e a integrar no estatuto do pessoal, deverão ser devidamente contempladas, além de outras, as situações dos trabalhadores que prestem mais de quatro horas de trabalho extraordinário consecutivo, de modo a minimizar os efeitos da penosidade daí resultante.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Liberdade de prestação de trabalho extraordinário)

Os trabalhadores têm a liberdade de recusar a prestação de trabalho extraordinário, salvo quando ocorrem circunstâncias que ponham em risco equipamentos ou matérias-primas, a regular prestação do serviço público atribuído à empresa ou às suas obrigações para com os trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Registo de horas)

O trabalho extraordinário será registado em livros próprios, imediatamente antes e depois, respectivamente, do seu início e do seu termo, sendo a consulta desse registo facilitada aos delegados sindicais da empresa.

#### SECÇÃO VIII

##### Trabalho nocturno

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Noção e regime)

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

2 — Na prestação de trabalho nocturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário, ouvida a comissão de segurança, e em todas as situações consignadas na lei desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

#### SECÇÃO IX

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Noção)

Considera-se trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados o verificado aos sábados, domingos e feriados, para o regime normal de trabalho, ou nos dias de folga e feriados, para o regime de turnos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Regime)

1 — A duração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não pode ser superior à duração do período normal de trabalho diário, salvo na ocorrência de circunstâncias excepcionais.

2 — Em caso de trabalho programado, a empresa deverá comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3 — Sempre que o trabalho for efectuado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a um dia de descanso num dos catorze dias subsequentes, excepto se o trabalho resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas do dia de descanso ou feriado.

4 — Quando os trabalhadores em regime de turnos prestarem trabalho nos dias de feriado e caso haja impossibilidade de os gozar nos dias subsequentes poderão acumular esses dias de feriado não gozado com o período de férias.

5 — Sempre que o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados terá direito a transporte de e para a residência e ao pagamento do tempo gasto na viagem, nos casos e nas condições a definir no estatuto do pessoal.

6 — Qualquer dia de descanso será dado como não gozado qualquer que seja o número de horas de trabalho prestado durante esse período, com a excepção prevista na parte final do n.º 3 desta cláusula.

7 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriados depende do acordo do trabalhador e da comissão sindical da empresa (local) ou, na sua falta, do delegado sindical ou Sindicato, quando solicitado pelo trabalhador, salvo quando ocorrerem circunstâncias que ponham em risco equipamentos ou matérias-primas, a regular prestação do serviço público atribuído à empresa ou as suas obrigações para com os trabalhadores ao seu serviço.

#### CAPÍTULO V

##### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de mulheres)

1 — Além do estipulado no presente ACT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias e respectivo subsídio ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa e do recebimento integral da retribuição, nos casos em que a previdência o não assegure:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, é vedado às mulheres o desempenho de tarefas clinicamente desaconselhadas.

lhadas para o seu estado, designadamente: as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, casos em que terão de ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem. Em qualquer caso não descrito nesta alínea observar-se-á o disposto na Portaria n.º 186/73, de 31 de Março;

- b) A licença de noventa dias no período da maternidade. Destes noventa dias, sessenta deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto; sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois desta licença;
- c) A licença conferida na alínea anterior, para ser gozada após o parto, será reduzida a trinta dias no caso de aborto, parto de nado-morto ou morte de nado-vivo;
- d) Interromper o trabalho diário até duas horas, repartido por dois períodos iguais, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após a licença do parto. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho;
- e) A interromper a licença por maternidade, em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento e retomá-la a partir de então até final do período;
- f) Serem obrigatoriamente dispensadas, durante a gravidez e até doze meses após o parto, da prestação de trabalho extraordinário e nocturno, sempre que o requeiram.

2 — A mulher em estado de gravidez, e até um ano após o parto, que se despeça sem aviso prévio não pagará qualquer indemnização à empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado com menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo se houver oposição do seu representante legal.

2 — No caso previsto no número anterior o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

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

4 — É proibida a prestação de trabalho nocturno a menores de 18 anos, salvo quando por eles solicitado.

5 — Aos menores de 18 anos deverá ser atribuída a retribuição correspondente à função que efectivamente desempenhem.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes são concedidos os seguintes direitos:

- a) Dispensa da prestação de trabalho até duas horas por dia, sem perda de retribuição, de acordo com as exigências da frequência escolar;
- b) Dispensa de trabalho nos dias de prestação de provas de exame e tempos de trajecto, quando necessários, sem perda de retribuição;
- c) Requerer, anualmente, até dez dias seguidos ou alternados de dispensa, sem prejuízo da retribuição, para a preparação dos seus exames;
- d) Dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos, quando por eles solicitado;
- e) Liberdade de escolha da época de férias, de acordo com as obrigações escolares.

2 — Os trabalhadores que pretendam beneficiar dos direitos previstos no número anterior deverão fazer prova da sua condição de estudante e do seu aproveitamento escolar.

3 — Os trabalhadores-estudantes que, ao serviço da empresa, completem os seus cursos serão colocados em lugares compatíveis, desde que haja vaga, tendo prioridade em relação a admissões.

4 — A empresa elaborará, no prazo de sessenta dias após a entrada em vigor deste ACT, o Regulamento do Trabalhador-Estudante que, após aprovação pelos sindicatos, dele passará a fazer parte integrante.

## CAPÍTULO VI

### Transferências, substituições e deslocações

#### SECÇÃO I

##### Transferência de local de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Noção de local de trabalho)

1 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

2 — No caso previsto na parte final do número anterior será definida para cada caso uma área de serviço, devendo a empresa elaborar, no prazo máximo de cento e oitenta dias após a entrada em vigor deste ACT, um regulamento do qual conste a definição

dessas áreas de serviço e o qual fará parte integrante deste ACT após aprovação pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Regime das transferências)

1 — É permitido à empresa, por razões de serviço devidamente justificadas, transferir o trabalhador com local de trabalho fixo para outro dentro da mesma localidade.

2 — A transferência de local de trabalho para fora da localidade onde o trabalhador presta serviço, salvo o caso de transferência compulsiva prevista na cláusula 85.<sup>a</sup> deste ACT, só pode ter lugar com prévio consentimento do trabalhador, dado por escrito. No entanto, essa transferência pode efectuar-se se resultar em consequência de transferência colectiva motivada por mudança ou encerramento do estabelecimento ou alteração profunda no modo de exploração ou necessidade de reconversão do trabalhador, nomeadamente para os efeitos da cláusula 31.<sup>a</sup>

3 — No caso de transferência colectiva prevista na parte final do número anterior desta cláusula, serão ouvidos prévia e obrigatoriamente os trabalhadores abrangidos e as estruturas representativas dos trabalhadores, devendo ser analisadas todas as possibilidades existentes que possam garantir funções equivalentes na localidade.

4 — No caso de transferência colectiva, o trabalhador que a não aceite e ao qual a empresa não possa garantir, nos termos do número anterior, na localidade, função equivalente, poderá rescindir imediatamente o contrato com direito à indemnização prevista neste ACT.

5 — No caso de transferência individual ou colectiva, será respeitada a preferência sobre a escolha da localidade por parte dos trabalhadores abrangidos, salvo por impossibilidade devidamente comprovada perante as ERTs.

6 — Na transferência do local de trabalho para outra localidade, por iniciativa da empresa, esta custerá:

- a) As despesas de viagem de comboio ou de carro, ao preço estabelecido por quilómetro para o trabalhador e respectivo agregado familiar, entre o anterior e o novo local de trabalho;
- b) As despesas de transporte de mobílias, incluindo seguro, devidamente documentadas pelo transportador;
- c) Um subsídio mensal de renda de casa limitado a 3000\$ para pagamento do excesso, quando existir, entre a renda a pagar na nova localidade e a que o trabalhador pagava na anterior situação, ambas devidamente comprovadas; este subsídio será anulado no final do 6.º ano após a transferência, com reduções anuais de um sexto.

7 — No caso em que se apresente a necessidade de a mudança da família ser feita só no final do ano lectivo, o trabalhador ficará em regime de ajudas de custo ou de compensação de despesas até à mudança do agregado familiar, que deverá ser feita até ao dia 31 de Agosto imediato. Desde que a distância ao anterior local de trabalho seja superior a 200 km, terá direito a uma viagem semanal ou quinzenal, neste último caso com acréscimo de um dia assimilado a falta justificada.

8 — Os trabalhadores transferidos de acordo com o n.º 2 terão durante dois anos prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir na localidade de onde foram transferidos, desde que elas correspondam a postos de trabalho de igual grupo de qualificação e o trabalhador satisfaça as condições mínimas necessárias ao desempenho da respectiva função.

9 — Para os trabalhadores transferidos por iniciativa da empresa e por outros motivos que não os descritos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, as condições de transferência são estabelecidas no estatuto do pessoal.

#### SECÇÃO II

##### Substituições temporárias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Regime)

1 — Sem prejuízo do disposto no que vier a ser acordado sobre transferências, a empresa pode deslocar qualquer trabalhador para substituir outro que se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe completamente funções de categoria ou classe profissional superior à sua, passará a receber durante todo o tempo dessa substituição, a remuneração base correspondente a essa categoria ou classe profissional e demais subsídios inerentes ao desempenho dessas funções.

3 — Para os efeitos do número anterior apenas se considera substituição a que tenha duração superior a trinta dias no período de um ano, ainda que para efeitos de remuneração e do previsto no n.º 4 seja considerado todo o tempo de serviço.

4 — Na hipótese prevista no n.º 2, se a substituição for completa e se mantiver para além de seis meses seguidos ou interpolados, num período não superior a dois anos, o trabalhador terá direito à categoria ou classe profissional correspondente.

5 — No caso de a substituição não abranger a totalidade das tarefas, o trabalhador deverá receber, enquanto durar a substituição, um adicional, que será determinado em cada caso e que, somado à sua remuneração base, deverá atingir um valor compreendido entre esta e a remuneração base do trabalhador substituído.

### SECÇÃO III

#### Deslocações em serviço

##### Cláusula 48.\*

###### (Noção)

Consideram-se deslocações em serviço as efectuadas pelo trabalhador para fora do seu local de trabalho ou da área de serviço inerente ao mesmo.

##### Cláusula 49.\*

###### (Direitos do trabalhador deslocado)

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço, além da retribuição que auferem no local habitual de trabalho, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação e ao recebimento de uma ajuda de custo nos termos do anexo I.

2 — Quando ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou outras pessoas que com o trabalhador deslocado vivam em comunhão de mesa e habitação, este terá o direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens para passar o Natal com a família.

##### Cláusula 50.\*

###### (Doença durante a deslocação)

1 — A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador deslocado e aos seus familiares a assistência médica e medicamentosa ou a liquidar, contra entrega de documentos comprovativos, o custo de honorários médicos, de medicamentos fornecidos, de elementos auxiliares de diagnóstico e despesas de tratamento, nos termos em que o trabalhador teria direito no local de trabalho.

2 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível.

3 — Os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem antecipada de regresso se esta for prescrita pelo médico e usando o meio de transporte que este considere aconselhável.

4 — Em caso de necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — No caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa custeará as despesas de transporte para a sua residência habitual, bem como os encargos legais consequentes a que o óbito der lugar.

##### Cláusula 51.\*

###### (Regime das deslocações)

O regime das deslocações é definido no anexo I a este ACT.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 52.\*

###### (Conceito de retribuição)

Por retribuição entende-se a remuneração normal acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

##### Cláusula 53.\*

###### (Remuneração em regime normal)

Para efeitos do presente ACT, definem-se a seguir os diferentes tipos de remuneração:

- 1) Remuneração normal mensal — remuneração resultante da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade;
- 2) Remuneração base mensal — quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida a um período semanal de trabalho de quarenta horas;
- 3) Remuneração mensal por antiguidade — quantia em numerário atribuída mensalmente, proporcional ao número de anos de serviço, calculada com base num mesmo valor (anuidade) para todos os trabalhadores a tempo inteiro;
- 4) Remuneração por horário de trabalho superior a quarenta horas semanais — cada hora de trabalho para além das quarenta horas semanais será paga com um acréscimo de 15 % sobre a remuneração da hora normal;
- 5) Remuneração quinzenal ( $Rq$ ) — o valor da remuneração quinzenal ( $Rq$ ) é calculado a partir da seguinte fórmula, em que  $Rn$  representa a remuneração normal mensal e  $h$  o número de horas semanais para além das quarenta horas:
  - a) Regime normal ou de turnos, em que o período de trabalho semanal é de quarenta horas ao regime de tempo parcial, para trabalhadores do quadro do pessoal permanente da empresa, é calculada proporcionalmente ao número de horas semanais efectivamente prestadas, tomando como referência o período de quarenta horas semanais.

##### Cláusula 54.\*

###### (Avaliação do trabalho)

1 — O método de avaliação do trabalho (enquadramento) a considerar como definitivo neste ACT será o que vier a ser acordado entre a empresa e os sindicatos, com base na proposta que os sindicatos apresentarão até 28 de Fevereiro de 1978, data que poderá ser prorrogada a pedido dos sindicatos e passará a ter aplicação a partir de 1 de Janeiro de 1979.

2 — Sem que, por isso, constitua por parte dos sindicatos uma aceitação dos factores de ponderação do método CERT, os mesmos são indicados no anexo III para aplicação até 31 de Dezembro de 1978, data a partir da qual, por acordo entre os sindicatos e a empresa, tal como referido no número anterior, definirá a sua continuidade ou alteração.

#### Cláusula 55.\*

(Tabelas salariais)

1 — A tabela salarial acordada é a que se apresenta no anexo III e vigorará de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1978.

2 — A tabela salarial a acordar para o método de avaliação de trabalho (enquadramento) referido no n.º 1 da cláusula anterior vigorará a partir de 1 de Janeiro de 1979.

#### Cláusula 56.\*

(Remuneração por trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso ou feriado)

O trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % nos dias normais ou 75 % se for nocturno;
- b) 100 % nos dias de descanso semanal e feriados e 125 % se for nocturno.

#### Cláusula 57.\*

(Remuneração por trabalho nocturno)

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na remuneração horária com inclusão da correção de horário de trabalho, quando for caso disso, acrescida de 25 %.

#### Cláusula 58.\*

(Remuneração especial de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, uma remuneração especial correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da empresa.

2 — No caso de terem menos de um ano de trabalho na empresa, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fracção de remuneração especial de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores, nos anos de ingresso ou regresso do serviço militar ou ausentes por doença ou acidente, mantêm o direito à remuneração especial de Natal, nos termos dos números anteriores, contando para este efeito o tempo de impedimento como se tivessem estado continuamente ao serviço da empresa.

#### Cláusula 59.\*

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores com direito a férias receberão no final do mês de Maio de cada ano um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Maio receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao seu início.

3 — No caso de o trabalhador não vencer ainda as férias por inteiro, terá direito a um subsídio proporcional ao período de férias a que tem direito.

4 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

###### Descanso semanal

###### Cláusula 60.\*

(Noção e regime)

1 — Em regime normal de trabalho, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que, por escala, competirem.

3 — Em trabalho de laboração contínua, o horário terá de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, no fim de cada período máximo de sete dias, dois dias de descanso seguidos.

4 — Em regime de turnos rotativos, o período de descanso semanal dos trabalhadores terá de englobar um sábado e um domingo consecutivos ao fim de cada quatro semanas de trabalho.

5 — O disposto nos n.os 3 e 4 desta cláusula poderá não ter aplicação imediata nas instalações onde tal, de momento, não seja possível, desde que comprovado perante as estruturas representativas dos trabalhadores, obrigando-se, no entanto, a empresa, a curto prazo, a estudar a forma de aplicação integral e uniforme, ainda que escalonada, do preceituado nos referidos números.

##### SECÇÃO II

###### Feriados

###### Cláusula 61.\*

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Para além dos feriados obrigatórios, são considerados como tal:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) O dia do feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

3 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respectivo distrito.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Garantia de retribuição)

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a empresa os possa compensar com trabalho extraordinário.

#### SECÇÃO III

##### Férias

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar férias em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, em que se respeita o disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente têm direito a gozar anualmente vinte e dois dias úteis de férias.

2 — Não são considerados dias úteis, os feriados e os dias de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores, no ano de admissão na empresa, desde que não tenham gozado o correspondente período de férias na empresa donde transitaram, têm direito, após noventa dias de prestação de trabalho, a dois dias de férias por cada mês de trabalho prestado. Este período de férias será gozado de uma só vez em dias seguidos e não é transferível para o ano seguinte.

4 — Os trabalhadores eventuais e os contratados a prazo têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, num máximo de vinte e dois dias úteis em cada ano civil, devendo contar-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Marcação das férias)

1 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente; neste caso, porém, um dos períodos não pode ser inferior a onze dias úteis seguidos.

2 — A marcação do período de férias deve ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores, quando necessária.

3 — Na falta de acordo, observar-se-á o seguinte regime:

- a) A empresa procederá à elaboração do mapa de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou as comissões sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;
- b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- c) As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos;
- d) O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho, até ao dia 15 de Abril de cada ano.

4 — Aos trabalhadores ao serviço da empresa que vivam em comunhão de mesa e habitação deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora tendo em conta princípios de equitativa rotatividade dos restantes trabalhadores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Encerramento para férias)

1 — A empresa pode encerrar alguns departamentos para efeito de férias.

2 — O período de encerramento deve ser acordado entre a empresa e os delegados sindicais afectos aos departamentos em causa e comunicado aos trabalhadores até 31 de Março, após autorização do Ministério do Trabalho.

3 — Neste caso, as férias têm de ser sempre fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

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

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

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira ou no estrangeiro com familiares, desde que dêem conhecimento à empresa dessa sua pretensão.

4 — Os trabalhadores poderão acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 68.\*

##### (Alteração da marcação do período de férias)

1 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o início seja temporariamente impedido por facto que lhe não possa ser imputado.

2 — Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá adiar ou interromper as férias sem o acordo expresso do trabalhador por exigências imperiosas do seu funcionamento e indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 69.\*

##### (Doença no período de férias)

1 — No caso de doença clinicamente comprovada e ocorrida durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas, podendo os restantes dias do período marcado, se os houver, ser gozados após o restabelecimento, se o trabalhador o desejar. Os dias correspondentes à interrupção serão gozados de acordo com a nova marcação.

2 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do inicio da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontra.

3 — O trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 — Se, estando as férias fixadas, o trabalhador adoecer antes do seu inicio ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte.

#### Cláusula 70.\*

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

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

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

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

#### Cláusula 71.\*

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição e subsídio de férias correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Se o contrato cessar antes de gozadas as férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá também direito a receber a retribuição e respectivo subsídio correspondentes ao período não gozado.

3 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito da antiguidade.

#### Cláusula 72.\*

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

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

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

#### Cláusula 73.\*

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio, devendo o trabalhador gozar obrigatoriamente no 1.º trimestre do ano civil subsequente o período em falta.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 74.\*

##### (Regime)

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a empresa conceder-lhe licença sem retribuição, no prazo máximo de trinta dias após a entrega do pedido, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

2 — Não são permitidas licenças sem retribuição por períodos consecutivos superiores a um ano, salvo em caso de acordo de assistência técnica da empresa a outra entidade.

3 — O período de licença conta-se para efeito de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa e recuperando todos os direitos logo que regresse ao serviço.

4 — Durante aquele período cessam aqueles direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham efectiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto.

5 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão do mapa de quotização sindical.

## SECÇÃO V

### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Regime)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria de previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de trinta dias, apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de cessação do contrato.

5 — O trabalhador retomará o serviço num dos oito dias imediatos à sua apresentação, fixado de acordo com a empresa.

6 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre previdência.

7 — Em caso de impossibilidade de prestar serviço por condenação, desde que seja provada a prática dolosa de crime em sentença com trânsito em julgado, a possibilidade e condições de reintegração do trabalhador na empresa serão decididas pelo conselho de gerência, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

## SECÇÃO VI

### Faltas

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Noção)

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, durante o mesmo ano civil, pode a empresa adicionar os respectivos tempos e contar como falta os períodos correspondentes a dias completos de trabalho compreendidos no total.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) A necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente ou outros ponderosos ou de força maior;
- c) Doença ou acidente;
- d) Casamento, durante onze dias úteis;
- e) Luto, e na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:

Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, adoptantes, sogros, padrastos, madrastas, genros, noras e enteados;

Dois dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- f) Nascimento de filhos, dois dias úteis, no prazo máximo de um mês;
- g) Doação de sangue, um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Serviço dos bombeiros voluntários, pelo tempo indispensável, devidamente comprovado caso não esteja inscrito, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Inspecção ou prestação de provas em estabelecimentos militares;

- j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar a decisão condenatória com trânsito em julgado;
- k) Necessidade de tratar de assuntos particulares inadiáveis, caso em que o trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao serviço até ao limite de quatro horas mensais, desde que previamente comunique ao superior hierárquico; no caso de instalações afastadas de centros urbanos este limite poderá ser alargado para contemplar as condições de maior ou menor afastamento desses centros;
- m) Outras razões, quando autorizadas pela empresa;
- n) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais, em instituições de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável.

3 — São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas como tal no presente ACT.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser comunicada à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevista a necessidade referida no número anterior, deve ser comunicada à empresa logo que possível.

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

4 — A empresa pode, no prazo de oito dias, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea n) do n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> para além do crédito concedido na cláusula 116.<sup>a</sup>;
- b) Dadas ao abrigo da alínea m) do n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup>;
- c) Dadas por motivo de doença;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas não justificadas)

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

2 — Tratando-se de faltas não justificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrange os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período de falta, não sendo, porém, estes últimos dias de considerar na contagem do tempo, para efeitos de infracção disciplinar.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar sem justificação durante quatro dias consecutivos ou sete interpolados no período de um ano;
- b) Faltar, alegando motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

As faltas justificadas ou não justificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador. Quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do tempo de férias a que o trabalhador tenha direito.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Conceito de infracção)

1 — Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste ACT.

2 — A violação dos deveres consignados neste ACT é punível, independentemente de ter dado origem a qualquer prejuízo efectivo.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar o facto que lhe deu origem ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

2 — A prescrição da infracção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado nos trinta dias subsequentes àquele em que

a entidade com poder e competência disciplinar teve conhecimento da infracção e concluído, sempre que possível, no prazo máximo de sessenta dias.

4 — Para os efeitos do n.º 3, o procedimento disciplinar considera-se iniciado com a entrega da participação, com a elaboração do auto de notícia ou com a instauração de processo de inquérito.

#### Cláusula 84.\*

##### (Agentes da acção disciplinar)

1 — A empresa é a detentora do poder disciplinar.

2 — O exercício do poder disciplinar pertence ao conselho de gerência, que o pode delegar.

3 — Todos os trabalhadores da empresa estão sujeitos a procedimento disciplinar desde a data da respectiva admissão.

4 — Os trabalhadores cuja prestação de trabalho esteja suspensa por qualquer motivo, designadamente impedimento prolongado, não estão isentos de procedimento disciplinar.

#### SECÇÃO II

#### Sanções disciplinares

#### Cláusula 85.\*

##### (Sanções e sua aplicação)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Transferência compulsiva;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes, do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As sanções aplicadas não poderão provocar alteração da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerce a sua actividade, excepto, quanto a este último, no caso de transferência compulsiva.

4 — Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais que uma das sanções previstas no n.º 1.

5 — A suspensão da prestação de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1, não pode exceder doze dias por cada infracção nem o total de trinta dias em cada ano civil.

6 — A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

7 — A transferência compulsiva, prevista na alínea d) do n.º 1, pode implicar a simples mudança de posto de trabalho, de local de trabalho ou de localidade, consoante a natureza e a menor ou maior gravidade da infracção.

8 — A sanção de transferência compulsiva só é aplicável quando a infracção disciplinar der lugar a despedimento com justa causa e a empresa entenda que se deva dar nova oportunidade ao trabalhador mudando-o de lugar de trabalho.

9 — As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

10 — As sanções disciplinares, além dos efeitos anteriormente referidos, têm ainda os seguintes:

- a) Registo no cadastro individual, salvo no caso de repreensão simples;
- b) A suspensão terá efeitos nos actos em que por igualdade de outras condições seja necessário estabelecer prioridades.

11 — A repreensão simples tem que ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescinda.

#### Cláusula 86.\*

##### (Medida cautelar de suspensão)

1 — Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido do exercício das suas funções, até decisão sobre o processo.

2 — A suspensão preventiva somente é permitida quando, atentas a natureza e as características da infracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 — A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho e nunca a suspensão ou perda de retribuição.

#### SECÇÃO III

#### Processo disciplinar

#### Cláusula 87.\*

##### (Princípios gerais)

1 — O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido,

bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

2 — O trabalhador tem direito, nos termos estabelecidos no regulamento disciplinar anexo a este ACT:

- a) A apresentar a sua defesa no decorrer do procedimento disciplinar;
- b) A analisar o processo;
- c) A fazer-se acompanhar por delegado sindical, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas;
- d) A opor-se à nomeação do instrutor do processo.

#### Cláusula 88.\*

(Execução da sanção)

1 — A data para início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação, salvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

2 — A instauração de acção de impugnação judicial pelo trabalhador suspende a execução da sanção, desde que disso faça prova perante a empresa.

#### Cláusula 89.\*

(Revisão)

É permitida a revisão do processo disciplinar quando o trabalhador invoque novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a sua inocência ou de atenuar a graduação da sanção.

### SECÇÃO IV

#### Sanções abusivas

##### Cláusula 90.\*

(Sanções abusivas)

Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, bem como de representantes sindicais nas Caixas de Previdência e Abono de Família ou em outras instituições, como a Inatel, e participar em grupos de trabalho sindicais e em geral em organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- b) Ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício daquelas funções há menos de cinco anos, contados respectivamente desde a data em que cessou o desempenho ou a data da apresentação da candidatura;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

- d) Recusar-se, nos termos deste ACT, a cumprir ordens a que não deva obediência;
- e) Ter prestado declarações ou testemunho sobre a empresa, nomeadamente no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste ACT;
- f) Estar apurado para o serviço militar.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 91.\*

(Causas de extinção do contrato individual de trabalho)

1 — O contrato individual de trabalho pode cessar nos casos seguintes:

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

2 — É proibido, e em consequência nulo e de nenhum efeito, o despedimento sem justa causa ou por motivo político ou ideológico.

3 — Ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que ele cesse, a Empresa é obrigada a passar ao trabalhador, com o visto da comissão intersindical da Empresa, certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço e cargo ou cargos que desempenhou.

4 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador e sejam do conhecimento da Empresa.

##### Cláusula 92.\*

(Mútuo acordo das partes)

1 — É lícito à Empresa e ao trabalhador pôr termo, por mútuo acordo, ao contrato de trabalho, seja este ou não celebrado a prazo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo tem de constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, incumbindo à Empresa o ónus de o reduzir a escrito.

3 — São nulas as cláusulas que impliquem, da parte do trabalhador, renúncia a direitos adquiridos ou créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data do documento referido no n.º 2 pode o trabalhador denunciar unilateralmente o acordo de cessação do contrato de trabalho, reassumindo o exercício das suas funções.

5 — O trabalhador que denuncie, nos termos do número anterior, o acordo de cessação do contrato

perderá o direito à antiguidade que possuía à data da celebração do acordo, salvo se o contrário constar do documento referido no n.º 2 ou se se provar que a sua declaração foi obtida por dolo ou coacção.

6 — Em caso de dolo ou coacção, o trabalhador tem direito a receber, até à data da declaração judicial do vício de vontade, todas as retribuições e remunerações que perceberia se se mantivesse ao serviço e optar pela reintegração ou por uma indemnização igual ao dobro da prevista no n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

(Caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos seguintes:

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

2 — Nos casos previstos na alínea c) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

(Despedimento com justa causa promovido pela empresa)

1 — Tendo-se verificado justa causa, em processo disciplinar, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

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

3 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- c) Lesão dolosa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- e) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

(Efeitos da inexistência de justa causa)

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria 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 com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter até quinze anos de serviço, e correspondente a mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção no caso de o trabalhador ter mais de quinze anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

4 — Para o cálculo da indemnização ter-se-á em conta todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a denunciar unilateralmente o contrato de trabalho, contanto que o faça por escrito, com aviso prévio de dois meses, ou de um mês se tiver menos de dois anos completos de serviço.

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais ou deveres familiares incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, quer por parte da empresa quer dos seus superiores hierárquicos, depois de terem sido avisados e não terem tomado atitude adequada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1 — A empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

3 — Por efeito de formação profissional promovida pela empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 — Quando o trabalhador adquirir nova categoria profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

(Responsabilidade da empresa)

1 — A empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos internos, sindicais e outros de interesse para a empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para o efeito de promoção.

2 — A empresa obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional dos cursos ministrados.

3 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4 — Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual para centro de formação, a fim de frequentar qualquer curso, ficará

abrangido pelas disposições deste ACT no que respeite a deslocações, salvo se as refeições e/ou dormida forem postas à disposição do trabalhador, ou quando os cursos obriguem a permanência superior a sessenta dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

(Responsabilidade dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

## CAPÍTULO XII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1 — A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e o Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho.

2 — A higiene e segurança no trabalho na empresa é regulada pelo respectivo regulamento e pelas normas resultantes da sua aplicação, sem prejuízo da legislação que vier a vigorar.

3 — A empresa elaborará no prazo de noventa dias, após a entrada em vigor do presente ACT, o Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, que, após aprovação pelos sindicatos, dele passará a fazer parte integrante.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulam a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa manterá às vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais os direitos e regalias.

3 — A empresa assegurará às vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complementos às indemnizações do seguro, a regular para cada tipo de incapacidade, o vencimento auferido à data do acidente, deduzido dos descontos que o trabalhador deixa de fazer por esse motivo.

4 — A presente matéria será regulada em capítulo específico no Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, referido na cláusula anterior.

### **Cláusula 103.\***

**(Trabalho em condições especiais)**

Em condições especiais de trabalho e para funções em que tal seja determinado pelas comissões de segurança, os trabalhadores poderão ter intervalos remunerados em cada uma das frações em que se encontre dividido o período normal de trabalho.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Medicina no trabalho**

#### **Cláusula 104.\***

**(Princípios gerais)**

1 — A empresa manterá serviços privativos de medicina no trabalho, podendo, para o efeito, associar-se com outras empresas.

2 — Estes serviços, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

#### **Cláusula 105.\***

**(Organização)**

1 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de medicina no trabalho.

2 — Será criada uma comissão consultiva, da qual farão parte representantes da ERTs, a funcionar junto do órgão responsável pela medicina no trabalho; esta comissão tem funções de consulta relativamente ao Regulamento dos Serviços de Medicina no Trabalho e sua aplicação.

#### **Cláusula 106.\***

**(Composição)**

1 — O total dos médicos do trabalho será em número suficiente para assegurar em todos os departamentos da empresa uma perfeita vigilância médica no âmbito da medicina no trabalho.

2 — As ERTs, através da comissão consultiva referida na cláusula anterior, poderão pronunciar-se sobre o cumprimento do exposto no n.º 1 desta cláusula.

#### **Cláusula 107.\***

**(Exames médicos)**

1 — Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos de acordo com as disposições legais.

2 — Os trabalhadores exercendo funções que os exponham a um maior risco de acidente ou de doença profissional devem ser objecto de vigilância aturada pela medicina no trabalho, que os submeterá a exames médicos frequentes, uma ou mais vezes por ano.

3 — Nenhum trabalhador pode excusar-se a ser submetido aos exames médicos previstos nos n.os 1 e 2 desta cláusula.

4 — Quando dos exames médicos referidos nos n.os 1 e 2 resultar uma proposta para mudança de função, de local de trabalho ou de regime de trabalho que não obtenha o acordo do trabalhador em causa, o órgão responsável pelos serviços médicos promoverá novo exame através dos seus departamentos regionais, a efectuar por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, e a expensas da empresa se lhe assistir razão.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Do exercício da actividade sindical na empresa**

#### **Cláusula 108.\***

**(Exercício do direito sindical)**

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

2 — As comissões sindical e intersindical da Empresa são constituídas por delegados sindicais.

#### **Cláusula 109.\***

**(Comunicação à empresa)**

1 — As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindical e intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### **Cláusula 110.\***

**(Proibição de transferência)**

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

2 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respetivo.

#### **Cláusula 111.\***

**(Protecção aos representantes sindicais)**

1 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes ou como membros eleitos das secções ou delegações de âmbito regional há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos dos números anteriores, 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 a uma indemnização correspondente ao dobro da prevista no n.º 3 da cláusula 95.º, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### Cláusula 112.\*

##### (Informação sindical)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa.

#### Cláusula 113.\*

##### (Reunião dos trabalhadores na empresa)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

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

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

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 114.\*

##### (Reuniões da comissão intersindical com a empresa)

1 — A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que uma ou outra das partes julgar conveniente.

2 — Estas reuniões terão normalmente lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em caso de impossibilidade poderão ter lugar fora do período normal.

3 — O tempo despendido nestas reuniões não poderá ser contabilizado em termos de crédito de horas acordado neste ACT.

#### Cláusula 115.\*

##### (Cedência de instalações)

1 — Nas instalações da EDP com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas instalações com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 116.\*

##### (Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas mensal igual a oito horas.

2 — Para além do crédito de horas de cada delegado sindical será ainda concedido um crédito de duzentas e quarenta horas semanais para a comissão intersindical da empresa.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula é determinado, para as áreas que a comissão intersindical considerar para a divisão da empresa, pela forma seguinte:

- a) Sindicato com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Sindicato com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Sindicato com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Sindicato com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Sindicato com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{N - 500}{200}$$

representando  $N$  o número de trabalhadores sindicalizados.

5 — As catorze áreas em que serão agrupadas as instalações da empresa serão definidas pela comissão intersindical e apresentadas à empresa para acordo, para efeitos do número anterior.

6 — A comissão intersindical indicará, até ao dia 15 do mês anterior ao início de cada mês de calendário, a identificação dos delegados que nesse mês poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores.

7 — Se num mês for excedido o crédito de horas resultante da aplicação do n.º 1, as horas em excesso serão descontadas na retribuição dos delegados que as hajam utilizado.

8 — Os delegados designados nos termos do n.º 6, quando pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa, em regra com a antecedência mínima de um dia.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 117.\*

##### (Constituição e competência)

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste ACT e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, anunciará à outra parte, com a antecedência de quinze dias e com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data de entrada em vigor do presente ACT; tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito cinco dias após a sua publicação.

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

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

8 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos ou seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa.

## CAPÍTULO XVI

### Direitos e regalias complementares

#### Cláusula 118.\*

##### (Previdência)

1 — A Empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Caixa de Previdência nos termos previstos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

2 — A Empresa obriga-se a cumprir o estipulado neste ACT, nos regulamentos dele emergentes, bem como na lei, desde que mais favorável aos trabalhadores.

3 — São garantidos aos trabalhadores todos os direitos resultantes da antiguidade, da inscrição na Caixa Geral de Aposentações ou em caixas de previdência e dos esquemas complementares de que eram beneficiários à data da criação da Empresa, devendo a Empresa promover a harmonização, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos, dos regimes de previdência social dos trabalhadores que nela ingressarem.

#### Cláusula 119.\*

##### (Fornecimento de energia eléctrica aos trabalhadores)

1 — Todos os trabalhadores beneficiam no seu consumo doméstico do fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos, nos termos a fixar em regulamento a incluir no estatuto do pessoal, respeitando os princípios definidos nesta cláusula.

2 — Os trabalhadores beneficiarão do fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos apenas num local de residência, independentemente da sua localização.

3 — Estas disposições são extensivas aos trabalhadores reformados e pensionistas.

#### Cláusula 120.\*

##### (Subsídio de alimentação)

Aos trabalhadores que não utilizam ou não tenham um serviço de refeições posto à sua disposição pela Empresa e que compareçam ao serviço nos dois períodos normais de trabalho diário, será concedido um subsídio cujo valor, por dia e para refeição, será definido no estatuto do pessoal.

#### Cláusula 121.\*

##### (Isolamento)

Para os trabalhadores que prestem serviço com carácter de permanência em instalações que sejam consideradas isoladas no estatuto do pessoal, a Empresa estudará as formas de compensar esse isolamento, as quais serão regulamentadas no mesmo.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições finais

#### Cláusula 122.\*

##### (Direitos adquiridos)

1 — As condições de trabalho fixadas no presente ACT são globalmente mais favoráveis do que as contidas em instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente em vigor, princípio que a Empresa se compromete a manter no estatuto do pessoal.

2 — Da aplicação integral do presente ACT e do que vier a ser acordado no estatuto do pessoal não poderá resultar diminuição de retribuição de qualquer trabalhador.

3 — Enquanto não for acordado o estatuto do pessoal, será mantido, para cada trabalhador, o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente percebiam.

#### Cláusula 123.\*

##### (Revogação do anterior CCT)

Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado, em relação à EDP e aos seus trabalhadores, o contrato colectivo de trabalho para a indústria da electricidade, publicado no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1973.

### ANEXO I

#### DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### (Princípio geral)

As deslocações em serviço referidas na cláusula 48.\* do ACT conferem aos trabalhadores o direito às compensações previstas na cláusula 49.\* do mesmo ACT, nos termos do presente anexo.

##### Artigo 2.º

##### (Período da deslocação)

1 — O período da deslocação conta-se desde o dia e hora do início da deslocação até ao dia e hora do termo da mesma.

2 — Entende-se por início da deslocação o momento em que o trabalhador tenha de abandonar o local donde se desloca.

3 — Por termo de deslocação entende-se o momento da chegada do trabalhador ao local a que regressa.

##### Artigo 3.º

##### (Tempo de trajecto)

1 — Considera-se tempo de trajecto o período decorrente desde o início da deslocação do trabalhador até ao momento da chegada ao local de alojamento ou ao do cumprimento da diligência.

2 — Considera-se também tempo de trajecto o período decorrente desde o início da deslocação do local do cumprimento da diligência ou do alojamento referidos no número anterior, até à residência ou ao local normal de trabalho ou, ainda, ao local de nova diligência.

### CAPÍTULO II

#### Tipos de deslocações e direitos dos trabalhadores deslocados

##### Artigo 4.º

##### (Tipos de deslocações)

As deslocações em serviço são consideradas de acordo com os seguintes tipos:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes;
- c) Deslocações com carácter imprevisto;
- d) Deslocações para Macau e estrangeiro.

##### Artigo 5.º

##### (Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho.

2 — O trabalhador deslocado poderá recusar-se a regressar no mesmo dia desde que o local onde se encontra deslocado fique situado para além de duas horas de percurso ou para além de um raio de 60 km.

3 — O tempo de percurso referido no n.º 2 tem efeito apenas quando o regresso tenha de ser feito para além do período normal de trabalho.

4 — No caso referido no n.º 2, o regresso deverá ser feito no dia seguinte.

5 — Os trabalhadores deslocados nos termos deste artigo terão direito:

- a) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento no caso referido no n.º 2 de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto na parte que exceda o período normal de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### (Grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

1 — Consideram-se grandes deslocações aquelas que não permitem o regresso diário ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos deste artigo terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- b) A uma viagem de ida e volta à sua residência, quinzenalmente e no período de descanso semanal, sendo o encargo da viagem de conta da empresa.

3 — As grandes deslocações deverão ser feitas, de preferência, durante o período normal de trabalho; quando feitas fora desse período não implicam pagamento do tempo de trajecto, excepto quando, previamente autorizadas por necessidade imperiosa de serviço, caso em que serão pagos como tempo normal ou poderão ser objecto de compensação em tempo.

4 — Quando o trabalhador se encontrar deslocado em regime de ajudas de custo ou com alojamento e refeições assegurados pela empresa, consideram-se de conta do trabalhador, embora com transporte assegurado pela empresa, os tempos de transporte diárias que não excedam uma hora em cada um dos sentidos «local de alojamento, local do cumprimento da diligência» e vice-versa, alargando-se, se necessário, o intervalo para almoço. Os tempos de trajecto que excedam os limites indicados ou serão considerados como tempo de trabalho ou pagos como trabalho extraordinário.

#### Artigo 7.º

##### (Deslocações com carácter imprevisto)

As deslocações com carácter imprevisto, para ocorrer a avarias, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho implicam o pagamento do tempo de trajecto como trabalho extraordinário.

## CAPÍTULO III

### Despesas de deslocação

#### Artigo 8.º

##### (Noção)

Entende-se por despesas de deslocação as resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer aquando das deslocações em serviço, bem como as despesas ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto e outras inerentes à viagem, nomeadamente passaportes, quando requeridos especialmente na oportunidade e licença militar.

#### Artigo 9.º

##### (Compensação)

1 — As despesas referidas no artigo 8.º serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação, quando possível, de documentos comprovativos.

2 — Para efeito do número anterior, quando o trabalhador tenha utilizado o transporte ferroviário fica dispensado da apresentação de documento comprovativo dessa despesa.

3 — A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nas condições a fixar em regulamento próprio a elaborar pela empresa, será compensada em função dos quilómetros percorridos.

## CAPÍTULO IV

### Ajudas de custo

#### Artigo 10.º

##### (Noção)

Entende-se por ajuda de custo a compensação a que o trabalhador tem direito para fazer face às despesas normais de alojamento e alimentação ocasionadas pelas deslocações em serviço, não devendo, como tal, ser considerada elemento de remuneração.

#### Artigo 11.º

##### (Compensação)

A compensação referida no artigo anterior deverá obedecer aos seguintes princípios gerais:

1) As ajudas de custo serão diferentes conforme se trate de deslocações para:

- a) Lisboa, Porto e ilhas adjacentes;
- b) Outras localidades do País;
- c) Espanha, Itália e Grã-Bretanha;
- d) Outros países e Macau;

- 2) As ajudas de custo a aplicar nas deslocações referidas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 serão divididas nas seguintes rubricas:
- a)* Diária completa;
  - b)* Dormida com pequeno-almoço;
  - c)* Refeição principal;
  - d)* Jantar com dormida e pequeno-almoço;
  - e)* Pequeno-almoço.
- 3) No mesmo dia não é permitido acumular compensações relativas a mais do que uma das rubricas referidas no n.º 2.
- 4) A diária completa corresponde à sequência almoço, jantar e dormida.
- 5) Para efeito do pagamento da ajuda de custo serão considerados todos os dias, úteis ou não, compreendidos no período da deslocação em serviço.
- 6) Se a deslocação terminar após as 13 horas ou após as 20 horas, o trabalhador tem direito, respectivamente, à compensação relativa ao almoço ou ao jantar.

#### Artigo 12.º

##### (Restrições)

1 — Quando o trabalhador deslocado em serviço utilizar instalações da empresa que forneçam gratuitamente alojamento e/ou alimentação não terá direito à parcela correspondente da ajuda de custo.

2 — Não haverá lugar a qualquer pagamento de ajuda de custo nos dias correspondentes a faltas não justificadas, nem nos dias de descanso ou períodos de descanso imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias dessas faltas.

3 — Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivos justificados, incluindo doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontram deslocados.

### ANEXO II REGULAMENTO DISCIPLINAR

#### CAPÍTULO I

##### Sanções disciplinares

#### Artigo 1.º

##### (Exemplificação da medida das sanções)

1 — As sanções repreensão simples ou repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados neste ACT e, especialmente, quando se trate de:

- a)* Leves faltas de correcção para com os outros trabalhadores da Empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- b)* Frequentes faltas de pontualidade;

- c)* Erros de serviço que mereçam censura;
- d)* Inobservância de ordens ou de regulamentos de que possam resultar leves perturbações de serviço ou pequenos danos para a Empresa ou para terceiros;
- e)* Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos ligeiros.

2 — A sanção de suspensão de trabalho com perda de retribuição é aplicável, designadamente, nos casos de:

- a)* Abandono do serviço de que resultem prejuízos ligeiros;
- b)* Faltas graves de correcção para com os outros trabalhadores da Empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- c)* Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos elevados;
- d)* Embriaguez durante o serviço.

#### Artigo 2.º

##### (Circunstâncias atenuantes)

Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infracção e que atenuem a culpa do agente ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, nomeadamente:

- a)* A confissão espontânea;
- b)* O bom comportamento anterior;
- c)* O arrependimento.

#### Artigo 3.º

##### (Circunstâncias agravantes)

1 — São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

- a)* A premeditação;
- b)* A reincidência;
- c)* A acumulação de infracções;
- d)* A intenção de lucrar.

2 — Há reincidência quando o agente pratica a mesma infracção disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

3 — Há acumulação de infracções quando o agente comete mais de uma infracção na mesma ocasião.

#### CAPÍTULO II

##### Fases processuais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 4.º

##### (Natureza do processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar é de averiguação ordinária, devendo remover-se os obstáculos ao seu regular e rápido andamento, bem como recusar-se o que for impertinente, inútil ou dilatório.

2 — O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo arguido ou seu representante no caso previsto no artigo 18.º

#### Artigo 5.º

##### (Apensação de processos)

No caso de acumulação de infracções, os processos serão apensados ao mais antigo, a fim de ser proferida uma só decisão, excepto se da apensação resultar manifesto inconveniente.

#### Artigo 6.º

##### (Validade dos actos processuais)

1 — Os actos processuais valem desde que assinados e rubricados por quem presidir à diligência e por quem sirva de escrivão.

2 — Os actos processuais em que intervierem o participante e o arguido devem ser por estes assinados e rubricados.

#### Artigo 7.º

##### (Registo dos actos no processo)

O registo dos actos no processo, incluindo os despachos e decisões, deve ser dactilografado e, quando o não seja, deverá a letra ser perfeitamente legível.

#### Artigo 8.º

##### (Documentos)

Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo deverão ser apresentados ao instrutor ou a este enviados sob registo de correio ou protocolo.

#### Artigo 9.º

##### (Seguimento do processo)

Recebida a participação, auto de notícia ou resultado de inquérito, a entidade competente para o exercício do poder disciplinar, se entender que não há indícios de infracções ou que o facto não envolve responsabilidade disciplinar, mandará arquivar a participação, o auto ou inquérito; caso contrário, mandará instaurar o respectivo processo.

#### Artigo 10.º

##### (Instrução do processo disciplinar)

1 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar nomeará um instrutor.

2 — A nomeação do instrutor será comunicada por escrito ao trabalhador e à comissão intersindical da empresa.

3 — A nomeação só se tornará efectiva se no prazo de oito dias, a contar da data da recepção da comunicação, o trabalhador não apresentar oposição fundamentada por escrito e sancionada pela comissão intersindical da empresa.

4 — O instrutor nomeará escrivão de sua confiança e pode requerer a nomeação de assessores jurídicos ou técnicos sempre que a complexidade da matéria a investigar o justifique.

#### SEÇÃO II

##### Instrução

#### Artigo 11.º

##### (Autuação)

A instrução inicia-se com a autuação da participação, auto de notícia ou inquérito e documentos que os instruem.

#### Artigo 12.º

##### (Diligências instrutórias)

1 — O instrutor procederá à investigação começando por ouvir o participante e as testemunhas por este indicadas e outras que julgue necessárias, procedendo a exames e demais diligências que possam esclarecer a verdade.

2 — O instrutor ouvirá sempre o arguido. Ouvi-lo-á ainda tantas vezes quantas as necessárias até se ultimar a instrução.

3 — O participante e o arguido não podem recusar-se a estar presentes nos casos em que o instrutor considere de interesse a sua presença.

#### Artigo 13.º

##### (Testemunhas)

1 — Durante a instrução não há limite ao número de testemunhas;

2 — São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou arguido.

3 — Não podem depor como testemunhas as pessoas consideradas inábeis nos termos dos artigos 617.º e 618.º do Código de Processo Civil e as referidas nos artigos 216.º e 217.º do Código de Processo Penal.

4 — As pessoas inábeis como testemunhas podem, se quiserem e o instrutor entender conveniente, ser ouvidas como declarantes.

5 — As testemunhas e declarantes que não sejam funcionários da empresa serão apresentados pela parte que os indicou no dia, hora e local designados pelo instrutor.

#### Artigo 14.º

##### (Depoimentos e declarações)

1 — Os depoimentos e declarações serão reduzidos a escrito e a sua redacção pertence às testemunhas e

declarantes; se não quiserem usar este direito ou o fizerem por forma inconveniente, serão redigidos pelo instrutor.

2 — Os depoimentos e declarações serão lidos a quem os produziu, que os assinará e rubricará se o quiser, e destas formalidades se fará menção no respectivo auto.

### SECÇÃO III

#### Acusação

#### Artigo 15.<sup>º</sup>

(Despacho de acusação ou de arquivamento)

1 — Quando da instrução resultarem indícios suficientes da existência de qualquer infracção disciplinar, o instrutor fará juntar aos autos extracto do *curriculum vitae* do arguido e lavrará despacho de acusação (nota de culpa), que deverá ser deduzido por artigos e deverá conter:

- a) A identidade do arguido;
- b) A exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e lugar em que ocorreram e acompanhados de todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do arguido;
- c) Prazo para apresentação da defesa, que será fixado entre dez e trinta dias.

2 — Quando, finda a instrução, o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o autor da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou por outro motivo, proporá que o processo seja arquivado.

#### Artigo 16.<sup>º</sup>

(Notificação do despacho de acusação)

1 — O arguido será notificado pessoalmente do despacho de acusação, se se encontrar ao serviço da empresa, e pelo correio, se não estiver ao serviço efectivo, facultando-se-lhe, num e outro caso, a respectiva cópia e indicando-se o prazo para apresentação da defesa.

2 — A notificação, quando feita pelo correio, será sob registo com aviso de recepção e dirigida para a residência do arguido.

3 — A notificação, desde que feita nos termos do número anterior, não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida a carta ou a cópia da acusação; considera-se, para todos os efeitos, efectuada na data da respectiva devolução.

4 — A falta de resposta, depois de realizadas as formalidades descritas anteriormente e dentro do prazo marcado para a apresentação da defesa, vale como efectiva audiência do arguido.

### SECÇÃO IV

#### Defesa

#### Artigo 17.<sup>º</sup>

(Prazo para a defesa)

O prazo para deduzir a defesa, fixado ao arguido nos termos da alínea c) do n.<sup>º</sup> 1 do artigo 15.<sup>º</sup>, é peremptório e só em caso de justo impedimento poderá ser excedido, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para admissão extemporânea da defesa.

#### Artigo 18.<sup>º</sup>

(Exame do processo)

Notificado ao arguido o despacho de acusação, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado, podendo qualquer deles examiná-lo, durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

#### Artigo 19.<sup>º</sup>

(Defesa)

1 — Com a defesa deve o arguido apresentar todos os elementos que lhe respeitem e o rol das testemunhas, solicitando todas as diligências que achar convenientes.

2 — Não serão inquiridas mais de três testemunhas por cada facto.

3 — As testemunhas só podem depor sobre os factos para que hajam sido indicadas.

4 — As testemunhas que não sejam funcionários da Empresa deverão ser apresentadas pelo arguido para deporem no dia, hora e local designados pelo instrutor para a sua inquirição.

#### Artigo 20.<sup>º</sup>

(Diligências complementares)

1 — Finda a produção de prova oferecida pelo arguido, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade.

2 — A estas diligências terá o arguido o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa, nos cinco dias subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

### SECÇÃO V

#### Relatório do instrutor e decisão

#### Artigo 21.<sup>º</sup>

(Relatório do instrutor)

Concluída a produção de prova, o instrutor elaborará o relatório conciso donde conste a existência das infracções, sua qualificação e gravidade, circuns-

tâncias atenuantes e agravantes e concluirá propondo a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem por insubsistência da acusação.

#### Artigo 22.<sup>º</sup>

##### (Decisão e sua execução)

1 — Junto aos autos o relatório referido no artigo anterior, o escrivão fará o processo concluso e remetê-lo-á à entidade com competência para proferir a decisão.

2 — A entidade referida no número anterior remeterá cópia do processo ao sindicato representativo do trabalhador, que poderá pronunciar-se no prazo de oito dias.

3 — A decisão punitiva só poderá ter lugar depois de decorridos sete dias após o termo do prazo fixado no número anterior.

4 — Para decisão final só serão atendidos os factos concreta e especificamente descritos na nota de culpa.

5 — A decisão será comunicada ao arguido pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção para a sua residência, devendo conter os fundamentos considerados provados e ser acompanhada do duplicado do seu depoimento, bem como dos depoimentos das testemunhas.

#### SECÇÃO VI

##### Nulidades

#### Artigo 23.<sup>º</sup>

##### (Efeitos)

1 — Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respetivo processo e a consequente impossibilidade de se aplicar sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de entrega da decisão final e ainda o impedimento do exercício dos seguintes direitos do arguido:

- a) Apresentar a sua defesa no decorrer do procedimento disciplinar;
- b) Analisar o processo;
- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas;
- d) Opor-se à nomeação do instrutor do processo.

2 — A não observância de outras fases e diligências complementares constitui ainda nulidade do processo disciplinar sanável a todo o tempo.

#### SECÇÃO VII

##### Revisão

#### Artigo 24.<sup>º</sup>

##### (Procedimento)

1 — A revisão pode ser pedida mesmo que tenha sido já cumprida a sanção aplicada.

2 — Se a sanção não estiver ainda aplicada ou totalmente cumprida, o pedido de revisão suspende o seu cumprimento.

3 — O pedido de revisão será dirigido à entidade que aplicou a sanção disciplinar a rever e deverá indicar a prova oferecida e ser acompanhado dos documentos que o trabalhador pretenda juntar.

4 — O pedido será apresentado no prazo de trinta dias a contar da data em que o trabalhador teve a possibilidade de invocar os factos ou elementos de prova alegados como fundamento da revisão.

5 — Recebido o pedido de revisão será designado um outro instrutor no prazo de quinze dias, nos termos do artigo 10.<sup>º</sup>

6 — Concluída a apreciação dos novos elementos de prova e ouvidas as testemunhas que tenham sido apresentadas, o instrutor da revisão elaborará um relatório final em que proporá a manutenção, a attenuação ou a revogação da sanção.

7 — O processo será novamente enviado à entidade que aplicou a sanção disciplinar, seguindo-se os formalismos referidos no artigo 22.<sup>º</sup>

8 — A procedência da revisão terá os seguintes efeitos:

- a) Cancelamento no cadastro individual da sanção revista e registo da nova sanção attenuada, quando haja;
- b) Restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo de revisão.

#### ANEXO III

##### QUALIFICAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

#### 1 — Introdução

As funções são qualificadas pelo sistema de classes ou grupos. Trata-se de um método global de qualificação, não analítico, adaptado à realidade da empresa numa determinada fase da sua evolução e, por isso, só válido neste contexto.

O sistema em referência corresponde assim a uma situação concreta que pode, como é natural, sofrer alterações ao longo do tempo. Se tal acontecer, haverá que revê-lo a fim de que lhe sejam introduzidas as inovações que forem então consideradas mais convenientes.

#### 2 — Estrutura do método de qualificação

2.1 — O método de classes pretende avaliar, em bloco, o trabalho de um posto, a partir da definição prévia das exigências de cada grupo de qualificação. Em cada grupo são, por conseguinte, enquadradas as funções que se consideram com exigências semelhantes.

Com base em perfis de postos de trabalho, profissionais ou análise de funções, constituem-se dezasseis grupos distintos, cujas definições são expostas adiante, no n.º 4.

## 2.2 — Os critérios escolhidos são os seguintes:

- Formação escolar e profissional;
- Experiência profissional;
- Esforços físicos (continuados);
- Chefia;
- Responsabilidades.

Cada grupo de qualificação é caracterizado por um ou vários destes critérios, cuja definição se apresenta a seguir:

*Formação escolar.* — Conjunto de conhecimentos adquiridos nos diferentes graus do sistema escolar português;

*Formação profissional.* — Conjunto de conhecimentos adquiridos em cursos específicos fora do sistema escolar oficial;

*Experiência profissional.* — Conjunto de conhecimentos e de modos operatórios não repetitivos, obtidos pela prática de uma profissão ou de uma função;

*Esforços físicos.* — Energia muscular despendida de forma continuada e significativa, no exercício da função;

*Chefia.* — Comando funcional e/ou hierárquico de trabalhadores. Admitem-se quatro modalidades:

*Chefia corrente.* — Distribuição, coordenação, segurança e controlo do trabalho;

*Chefia técnica.* — Preparação e orientação técnica do trabalho com transmissão de conhecimentos, métodos e modos operatórios, ao nível do bacharelato ou formação equivalente;

*Chefia técnico-científica.* — Criação, elaboração e orientação técnico-científica do trabalho com transmissão de conhecimentos, métodos e modos operatórios, ao nível de licenciatura ou formação equivalente;

*Chefia de direcção.* — Direcção do trabalho, ao nível de licenciatura.

*Responsabilidades.* — Exigências de ordem moral, legal e material impostas pelo desempenho das funções.

2.3 — A constituição dos grupos obedece a uma progressão valorativa que pretende traduzir, em termos gerais, os diferentes níveis de complexidade do trabalho. Entende-se que este é tanto mais valorizado quanto mais exige do trabalhador. Esta progressão é considerada globalmente e não pelo escalonamento sistemático e isolado de cada factor. A diferença entre os grupos assenta, pois, na aplicação conjunta e não analítica dos critérios escolhidos. Sobressaem nessa apreciação, conforme os casos, ou os vários graus de exigências dos factores, ou as analogias e antinomias de situações.

2.4 — Na progressão acima referida estabelecem-se linhas gerais, que devem servir de marco para a qualifi-

ciação. Em princípio, essas linhas são as seguintes quanto à natureza do trabalho:

- Trabalho não qualificado;
- Trabalho qualificado;
- Trabalho especializado;
- Trabalho de chefia;
- Trabalho de direcção;

e, ainda, o trabalho de estudo a vários níveis.

## 3 — Definições dos grupos de qualificação

Em relação à formação, esclarece-se que as habilidades indicadas nas definições são as obtidas por via escolar ou equivalente e traduzem as exigências dos cargos respectivos, mas poderão não ser, de momento, consideradas em relação aos actuais titulares.

### Grupo A

Trabalho sem exigências de formação e/ou experiência.

### Grupo B

Trabalho executado por auxiliares.

### Grupo C

Trabalho executado por:

- Auxiliares que despendem frequentemente esforços físicos acentuados;
- Contínuos de serviço externo, implicando transporte de valores, ou porteiros recepcionistas;
- Ajudantes de oficiais exercendo, em parte, tarefas de uma profissão;
- Auxiliares, em ambientes tóxicos ou claramente penosos.

### Grupo D

Trabalho executado por:

- Profissionais qualificados;
- Chefes de grupo de cerca de três a dez trabalhadores, com simples distribuição e coordenação de serviço não qualificado;
- Auxiliares qualificados exercendo funções de natureza diversa.

### Grupo E

Trabalho executado por:

Profissionais com experiência qualificada:

- a) Cerca de cinco anos, pelo menos, para os habilitados com o curso geral;
- b) Cerca de dez anos, pelo menos, para os restantes;

Profissionais habilitados com formação escolar completa de nível de curso geral e formação especializada e experiência até cerca de cinco anos;

Chefes de grupo superior a cerca de dez trabalhadores, com simples distribuição e coordenação de serviço não qualificado.

#### **Grupo F**

Trabalho com as seguintes exigências:

Formação escolar completa ao nível de curso geral e experiência profissional qualificada de cerca de dez anos, pelo menos;

Experiência de cerca de cinco anos, pelo menos, numa especialidade adquirida por formação escolar completa ao nível de curso geral e formação especializada;

Chefs de pequeno grupo ou equipa, com participação na execução efectiva dos trabalhos.

#### **Grupo G**

Trabalho com as seguintes exigências:

Experiência de cerca de dez anos, pelo menos, numa especialidade adquirida por formação escolar completa ao nível de curso geral e formação especializada;

Chefia de grupo constituído por cerca de três a dez trabalhadores, com distribuição, coordenação e *contrôle* de serviço administrativo ou técnico;

Chefia de grupo superior a cerca de cinco trabalhadores, com distribuição, coordenação e *contrôle* de serviço manual qualificado e não.

#### **Grupo H**

Trabalho com as seguintes exigências:

Domínio completo de técnicas específicas adquiridas por formação escolar equivalente a curso médio e formação especializada desenvolvida, e experiência de cerca de cinco anos, pelo menos, em função especializada do grupo G sem chefia;

Formação escolar completa ao nível de bacharelato, com experiência profissional até cerca de cinco anos;

Chefia de grupo ou grupos superiores a cerca de dez trabalhadores, com distribuição, coordenação e *contrôle* de serviço administrativo predominantemente qualificado;

Chefia de grupos com distribuição, coordenação e *contrôle* de serviço manual qualificado e não;

Chefia de grupo, de constituição inferior a cerca de cinco trabalhadores, com distribuição, coordenação, *contrôle* e orientação de serviço predominantemente especializado.

#### **Grupo I**

Trabalho com as seguintes exigências:

Experiência qualificada de cerca de cinco anos, pelo menos, numa actividade que exige formação escolar completa ao nível de bacharelato;

Formação escolar completa ao nível de licenciatura, com experiência profissional até cerca de cinco anos;

Chefia de grupo de constituição superior a cerca de cinco trabalhadores, com distribuição, coordenação, *contrôle* e orientação de serviço predominantemente especializado;

Chefia administrativa ou técnica, ao nível de bacharelato, com grupo com elaboração, preparação e orientação técnica.

#### **Grupo J**

Trabalho com as seguintes exigências:

Experiência qualificada de cerca de dez anos, pelo menos, numa actividade que exige uma formação escolar completa ao nível de bacharelato;

Experiência qualificada de cerca de cinco anos, pelo menos, numa actividade que exige formação escolar completa ao nível de licenciatura; Chefia administrativa ou técnica ao nível de bacharelato, de vários grupos, com elaboração, preparação e orientação técnica.

#### **Grupo L**

Trabalho com as seguintes exigências:

Experiência qualificada de cerca de quinze anos, pelo menos, numa actividade que exige uma formação escolar completa ao nível de bacharelato;

Experiência qualificada de cerca de dez anos, pelo menos, numa actividade que exige formação escolar completa ao nível de licenciatura; Chefia técnico-científica, ao nível de bacharelato ou licenciatura, de uma das divisões que constituem cada um dos serviços.

#### **Grupo M**

Trabalho com as seguintes exigências:

Experiência qualificada de cerca de quinze anos, pelo menos, numa actividade que exige formação escolar completa ao nível de licenciatura;

Chefia técnico-científica, ao nível de bacharelato ou licenciatura, de uma das divisões que constituem cada um dos serviços.

#### **Grupo N**

Trabalho com as seguintes exigências:

Estudo a nível de especialista;

Formação a nível de bacharelato ou licenciatura e experiência necessária a uma colaboração estreita com o chefe de serviços, como seu adjunto;

Chefia técnica ou científica, ao nível de bacharelato ou de licenciatura, de uma unidade funcional autónoma reportando directamente à direcção.

#### **Grupo O**

Trabalho com as seguintes exigências:

Estudo a nível de especialista graduado;

Chefia técnico-científica, a nível de bacharelato ou licenciatura, de várias divisões (chefia de serviços).

#### **Grupo P**

Trabalho com as seguintes exigências:

Estudo a nível de especialista principal;

Trabalho de subdirecção.

#### Grupo Q

Trabalho com as exigências de:

Trabalho de direcção, excluindo o de direcção geral.

#### 4 — Remunerações base dos grupos de qualificação

4.1 — A tabela das remunerações base dos diferentes grupos, referida a uma duração semanal de trabalho de 40 horas e a aplicar a partir de 1 de Janeiro de 1978, é a seguinte:

Grupo A .....	7 200\$00
Grupo B .....	8 200\$00
Grupo C .....	9 200\$00
Grupo D .....	10 500\$00
Grupo E .....	12 000\$00
Grupo F .....	13 500\$00
Grupo G .....	15 500\$00
Grupo H .....	18 000\$00
Grupo I .....	21 000\$00
Grupo J .....	24 000\$00
Grupo L .....	27 000\$00
Grupo M .....	30 000\$00
Grupo N .....	33 000\$00
Grupo O .....	36 000\$00
Grupo P .....	39 000\$00
Grupo Q .....	42 000\$00

4.2 — A remuneração base para bacharéis e licenciados em início de carreira e sem experiência profissional será de 80 % dos valores da remuneração base correspondente aos grupos de admissão (grupo H e grupo I, respectivamente).

A evolução até aos 100 % é automática por escalões semestrais de 5 % (dois anos).

Pode adoptar-se critério semelhante, aplicado a períodos de adaptação não superiores a um ano, para funções de menores exigências.

#### 5 — Remuneração por antiguidade

5.1 — O valor da remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro, é, a partir de 1 de Janeiro de 1978, calculado na base de uma anuidade, cujo valor é de 130\$, valor que passará, no mínimo, a 150\$ em 1 de Janeiro de 1979.

5.2 — As anuidades passarão a vencer-se apenas no primeiro dia do ano civil.

5.3 — A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia.

5.4 — O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

#### 6 — Remuneração por turnos

6.1 — A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas — 25 % da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 5000\$;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 17,5 % da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 3500\$; Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e domingo — 7,5 % da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 2500\$;

Regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e domingo — 7,5 % da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 1500\$.

6.2 — No regime de turnos, o subsídio de turnos por trabalhador será igual ao produto do subsídio mensal de turnos calculado nos termos do número anterior por  $X/N$ , sendo  $N$  o número de trabalhadores que efectivamente asseguram esse posto de trabalho e  $X$  igual a 4,2 para três turnos com folgas rotativas, 3 para três turnos com folgas fixas, 2,8 para dois turnos com folgas rotativas e 2 para dois turnos com folgas fixas.

6.3 — O subsídio mensal de turnos só é devido enquanto os trabalhadores praticam efectivamente este regime de trabalho.

6.4 — Em caso de doença, o trabalhador de turnos continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço; se a doença se prolongar para além de seis meses, a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.ª deste acordo colectivo de trabalho.

6.5 — Os trabalhadores que, em regime de turnos, asseguram o funcionamento de uma instalação mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço ou em que essa instalação se encontre temporariamente fora de serviço.

6.6 — O subsídio de turnos é devido durante o mês de férias.

6.7 — As horas nocturnas efectivamente realizadas serão pagas, nos termos deste acordo colectivo de trabalho, com base na remuneração horária.

#### 7 — Remuneração das folgas rotativas

7.1 — A remuneração do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal de folgas rotativas com os seguintes valores:

- 1.ª modalidade — subsídio mensal de folgas rotativas de 5 % da remuneração normal com um valor máximo de 1500\$;
- 2.ª modalidade — subsídio mensal de folgas rotativas de 10 % da remuneração normal com um valor máximo de 2500\$;
- 3.ª modalidade — subsídio mensal de folgas rotativas de 15 % da remuneração normal com um valor máximo de 3500\$.

7.2 — O subsídio mensal de folgas rotativas só é devido enquanto os trabalhadores praticam este regime de trabalho, não fazendo, portanto, parte integrante da sua retribuição.

7.3 — Em caso de doença, o trabalhador da escala de folgas rotativas continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço.

Se a doença se prolongar para além de doze meses, cessa o direito ao subsídio de folgas rotativas.

7.4 — Os trabalhadores que laborem em regime de folgas rotativas mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço.

7.5 — O subsídio de folgas rotativas é devido durante o mês de férias.

7.6 — O subsídio mensal de folgas rotativas não é acumulável com o subsídio de turnos.

## 8 — Remuneração por disponibilidade

8.1 — A remuneração por situação de disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

- a) Disponibilidade imediata: 25 % da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade;
- b) Disponibilidade de alerta: 15 % da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade.

8.2 — O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição, exceptuando-se os casos de doença inferiores a trinta dias ou férias, considerando-se para este efeito o valor médio resultante da rotação normal.

## 9 — Remuneração normal

9.1 — A situação salarial de cada trabalhador é definida pela sua remuneração normal.

9.2 — A remuneração normal resulta da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

9.3 — A partir de 1 de Janeiro de 1978 todos os trabalhadores passarão a ter remuneração base que corresponde ao seu grupo de qualificação e remuneração por antiguidade correspondente ao número de anos de serviço multiplicado por 130\$, sem prejuízo da eventual remuneração remanescente, que, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora o seja em rubrica separada.

9.4 — Para cada trabalhador, a remuneração normal mensal resultante da aplicação do presente ACT será, no mínimo, superior em 10 % da remuneração base correspondente ao grupo de qualificação que lhe foi atribuído (com um limite máximo de 3000\$), relativamente à remuneração normal mensal que auferia em 30 de Junho de 1976, referida a uma duração semanal de quarenta horas.

Para este efeito considera-se remuneração normal de cada trabalhador, em 30 de Junho de 1976, a soma da remuneração por nível funcional ou equivalente da remuneração por notação profissional, dos avanços e ajustamentos do Ministério da Indústria e Tecnologia, da integração de impostos e de  $\frac{1}{14}$  do 15.º mês, de alguns residuais já existentes e da remuneração por antiguidade.

## 10 — Absorção futura de remunerações remanescentes

Sempre que houver promoções ou aumento geral de remunerações directas ou indirectas, deverá recorrer-se à remuneração remanescente, quando exista, garantindo-se, no entanto, um mínimo de 50 % do aumento correspondente.

Porto, 30 de Dezembro de 1977.

Pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Comércio:  
*Tolentino Posira Lourenço.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Comércio de Braga:  
*Tolentino Posira Lourenço.*

Pelo Sindicato do Comércio de Coimbra:  
*Tolentino Posira Lourenço.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:  
*Tolentino Posira Lourenço.*

Pelo Sindicato do Comércio do Porto:  
*Tolentino Posira Lourenço.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Setúbal:  
*Tolentino Posira Lourenço.*

Pela Federação dos Sindicatos da Construção Civil:  
*Manuel Joaquim Pinto V. eira.*

Pelo Sindicato da Construção Civil do Alentejo:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil de Aveiro:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil de Braga:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil de Bragança:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil de Castelo Branco:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil e Ofícios Correlativos de Coimbra:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil e Ofícios Correlativos de Faro:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria:  
*António Godinho Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato dos Pedreiros do Porto:  
*Artur Júlio Ferreira da Silva.*

Pelo Sindicato da Construção Civil do Distrito de Santarém:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil de Viana do Castelo:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pelo Sindicato da Construção Civil de Viseu:  
*Alberto Silva Gomes.*

Pela Federação de Hotelaria do Norte:  
*José António dos Santos Tarujo.*

- Pelo Sindicato da Indústria Hoteleira de Braga:  
*José António dos Santos Tarujo.*
- Pelo Sindicato da Indústria Hoteleira do Porto:  
*José António dos Santos Tarujo.*
- Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria Hoteleira de Viana do Castelo:  
*José António dos Santos Tarujo.*
- Pela Federação do Sul dos Sindicatos da Indústria Hoteleira:  
*José António dos Santos Tarujo.*
- Pelo Sindicato da Indústria Hoteleira de Coimbra:  
*José António dos Santos Tarujo.*
- Pelo Sindicato da Indústria Hoteleira de Lisboa:  
*José António dos Santos Tarujo.*
- Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria Hoteleira de Viseu:  
*José António dos Santos Tarujo.*
- Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Alentejo:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Aveiro:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Braga:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Bragança:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Castelo Branco:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Coimbra:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Guarda:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Leiria:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Lisboa:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Portalegre:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Porto:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Santarém:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Setúbal:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Viana do Castelo:  
*António Moreira da Silva.*
- Pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Viseu:  
*António Moreira da Silva.*
- Pela Federação dos Sindicatos Rodoviários:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Bragança:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Rodoviários de Castelo Branco:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Rodoviários de Coimbra:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Faro:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Rodoviários da Guarda:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Lisboa:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Portalegre:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Santarém:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Viana do Castelo:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Vila Real:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pelo Sindicato dos Rodoviários de Viseu:  
*José Oliveira Mendonça.*
- Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores do Escritório:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Escritórios e Comércio do Distrito de Aveiro:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Guardas-Livros e Empregados de Escritório de Braga:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório de Coimbra:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Comércio da Guarda:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Porto:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Comércio de Viana do Castelo:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Comércio de Vila Real e Bragança:  
*António Soares Monteiro.*
- Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Comércio de Viseu:  
*António Soares Monteiro.*
- Pela Federação Regional dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*
- Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*
- Pelo Sindicato dos Profissionais de Comércio e Serviços do Distrito de Évora:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*
- Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Castelo Branco:  
*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Setúbal:

*- António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.*

Pelo Sindicato dos Arquitectos:

*Manuel Carlos Duarte Silva Nunes de Almeida.*

Pelo Sindicato das Artes Gráficas de Coimbra:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul:

*Alberto Fialho Joaquim.*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores:

*Dinis dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

*Alberto Henrique das Neves Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Economistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

*António Godinho Ferreira.*

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

*Manuel Martins Rio.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem de Coimbra:

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

*Jouquim Aires Guilherme.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Enfermagem do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*Manuel Pinto dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos do Porto, Vila Real e Bragança:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Estucadores, Trofias e Pintores do Porto:

Pelo Sindicato dos Ferroviários do Norte (não se conhecem sindicalizados ao serviço da empresa):

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:

*Manuel António Alves Pinto.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Centro e Sul:

*António Manuel Godinho Ferreira.*

Pelo Sindicato da Indústria de Madeiras de Lisboa:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Operários Carpinteiros, Serrações de Madeiras e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

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

*Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Professores do Norte:

Pelo Sindicato dos Profissionais de Serviço Social:

*Maria Antónia Faro C. Saraiva.*

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Telecomunicações:

*João Henrique Rodrigues Lopes.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

*João Inácio de Freitas.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Distrito do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

Pela Electricidade de Portugal, Empresa Pública — EDP:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Setúbal:

*José Oliveira Mendonça.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Évora:

*José Oliveira Mendonça.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Aveiro:

*José Oliveira Mendonça.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Leiria:

*José Oliveira Mendonça.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários de Beja:

*José Oliveira Mendonça.*

Depositado em 13 de Fevereiro de 1978, a fl. 75  
do livro n.º 1, com o n.º 39, nos termos do artigo 19.º  
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## CCTV ind. vidreira — Acta de rectificação

### Acta

Aos cinco dias do mês de Setembro do ano de 1977, reuniram-se na sede da Associação dos Industriais de Transformação de Vidro, sita na Rua de Pascoal de Melo, 7, 4.<sup>o</sup>, frente, os representantes do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira e da Associação dos Industriais de Transformação do Vidro, da Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem, de Vidro Doméstico e Afins e da Covina, a fim de procederem à verificação dos erros e/ou omissões que existissem no texto do novo CCTV, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 8 de Julho findo, pondo-os de harmonia com o que foi acordado em negociação.

Verificou-se:

Que se faz em algumas cláusulas referência ao anexo 1, anexo 2, anexo 3, quando existe apenas um anexo, pelo que a referência se deve fazer apenas a anexo;

Na cláusula 22.<sup>a</sup>, onde se lê: «... prazo curto», deve ler-se: «... prazo certo».

Na cláusula 25.<sup>a</sup>, n.<sup>o</sup> 4, a redacção correcta para este número é:

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

Na cláusula 66.<sup>a</sup>, alínea *d*), onde se lê: «colaborar em comissão de segurança», deve ler-se: «colaborar com a comissão de segurança».

No anexo referente a categorias profissionais deve acrescentar-se:

1 — .....

1.1 — .....

Chefe de estiragem ou fusão (chapa de vidro).

Chefe de fabricação (chapa de vidro).

1 — .....

1.2 — .....

Adjunto do chefe de fabricação (chapa de vidro).

Adjunto do chefe de fusão ou fabricação (chapa de vidro).

3 — .....

3.1 — .....

Pantogravador e defini-la nos termos que constem do acordado.

6 — .....

6.2 — .....

A categoria de arrumadora de caixas de cartão deve ser substituída por armadora de caixas de cartão; a categoria de embaladora de vidro de tubo substitui-la por embaladora de tubo de vidro.

A categoria de embaladora com a retribuição de 7050\$ deve acrescentar-se (cristalaria).

E para constar se lavrou a presente acta, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Pelo Sindicato:

Sebastião Augusto Mota.  
José Pires Vieira.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico:

(Assinaturas ilegíveis.)

### ACT entre a administração da Celulose Beira Industrial (Celbi), S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço (rectificação)

Por terem sido publicados com incorrecções os grupos VI e VIII do anexo II do ACT em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.<sup>o</sup> 4, de 29 de Janeiro de 1977, a seguir se procede à sua rectificação:

Onde se lê:

Grupo VI:

Chefe de equipa da oficina mecânica auto/encarregado do serviço de protecção contra incêndios;

Técnico de electrónica;

Chefe de equipa de conservação de instrumentos;

Encarregado do parque e preparação de madeiras;

Encarregado do armazém da pasta;

Programador sénior;

Coordenadora da expedição de pasta;

Escrivário B do serviço de pessoal;

Escrivário B da contabilidade;

Escrivário B dos serviços de orçamento;

Serralheiro civil A;

Serralheiro mecânico A;

Serralheiro isolador A;

Soldador A;

Torneiro A;

Mecânico auto A;

Preparador de trabalhos B;

Mecânico A de instrumentos;

Mecânico A de instrumentos pneumáticos;

Electricista A de oficina;

Electricista — Zona II;

Encarregado do refeitório;

Dactilógrafa do serviço de pessoal;

Chefe de equipa/substituto parcial do encarre-

gado do armazém da pasta;

Chefe de equipa/substituto parcial do encarregado do parque e preparação de madeiras;  
Medidor de madeiras A;  
Desenhador B de máquinas;  
Secretária da divisão de aprovisionamentos;  
Enfermeiro;  
Operador da caldeira auxiliar (fogueiro);  
Operador do branqueamento;  
Operador dos licores do branqueamento;  
Operador mecanográfico;  
Programador júnior;  
Encarregado do sector de cortes;  
Motorista da administração;  
Adjunto do encarregado da estiva;  
Analista de *contrôle* contínuo;  
Serralheiro mecânico C;  
Soldador B;  
Carpinteiro A;  
Chefe de equipa da equipa móvel;  
Chefe de equipa do armazém da pasta;  
Chefe de equipa do parque e preparação de madeiras;  
Chefe de equipa de ensaios florestais;  
Medidor de madeiras B;  
Feitor de 2.ª;  
Operador de lavagem;  
Mecânico de instrumentos e electrónica;  
Pintor principal;  
Cozinheiro B;  
Analista do laboratório central;  
Desenhador do serviço de planeamento florestal;  
Desenhador de máquinas C;  
Motorista de *pettibone*;  
Motorista;  
Chefe dos serviços gerais;  
Chefe dos serviços de transportes;  
Chefe de equipa da conservação mecânica;  
Chefe de equipa da conservação eléctrica;  
Encarregado do serviço de segurança;  
Planeador da conservação mecânica;  
Chefe de secção B;

deve ler-se:

#### Grupo VI:

Chefe de equipa mecânica auto/encarregado do serviço de protecção contra incêndios;  
Técnico de electrónica;  
Chefe de equipa de conservação de instrumentos;  
Encarregado do parque e preparação de madeiras;  
Encarregado do armazém da pasta;  
Programador sénior;  
Coordenadora da expedição de pasta;  
Chefe dos serviços gerais;  
Chefe dos serviços de transportes;  
Chefe de equipa da conservação mecânica;  
Chefe de equipa da conservação eléctrica;  
Encarregado do serviço de segurança;  
Planeador da conservação mecânica;  
Chefe de secção B.

Por outro lado, onde se lê:

#### Grupo VIII:

Analista de laboratório central e processo;  
Escriturário B do serviço de conservação mecânica;

Escrivário B do armazém geral;  
Escrivário B do departamento florestal;  
Operador dos evaporadores;  
Operador do tratamento de água;  
Afiador de navalhas;  
Ferramenteiro da oficina mecânica;  
Serralheiro mecânico C;  
Serralheiro mecânico C (florestal);  
Serralheiro civil C (florestal);  
Mecânico auto C;  
Medidor de madeiras C;  
Escrivário C do armazém geral;  
Escrivário da contabilidade e tesouraria;  
Escrivário C do *telex*;  
Escrivário C da Região Florestal de Abrantes;  
Electricista C da oficina;  
Operador da caustificação;  
Operador da máquina de secagem;  
Operador de *forwarder*;  
Pedreiro de refractário;  
Perfurador-verificador;  
Pintor A;  
Recepção-ista-telefonista;  
Carpinteiro B;  
Soldador C;

deve ler-se:

Analista de laboratório central e processo;  
Escrivário B do serviço de conservação mecânica;  
Escrivário B do armazém geral;  
Escrivário B do departamento florestal;  
Escrivário B do serviço de pessoal;  
Escrivário B da contabilidade;  
Escrivário B dos serviços de orçamento;  
Escrivário B da conservação;  
Serralheiro civil A;  
Serralheiro mecânico A;  
Serralheiro isolador A;  
Soldador A;  
Torneiro A;  
Mecânico auto A;  
Preparador de trabalhos B;  
Mecânico A de instrumentos;  
Mecânico A de instrumentos pneumáticos;  
Electricista A de oficina;  
Electricista — Zona II;  
Encarregado do refeitório;  
Dactilógrafa do serviço de pessoal;  
Chefe de equipa/substituto parcial do encarregado do armazém da pasta;  
Chefe de equipa/substituto parcial do encarregado do parque e preparação de madeiras;  
Medidor de madeiras A;  
Desenhador B de máquinas;  
Secretário da divisão de aprovisionamentos;  
Enfermeiro;  
Operador da caldeira auxiliar (fogueiro);  
Operador do branqueamento;  
Operador dos licores do branqueamento;  
Operador mecanográfico;  
Programador júnior;  
Encarregado do sector de cortes;  
Motorista da administração;  
Adjunto do encarregado da estiva;  
Analista de *contrôle* contínuo;

Serralheiro mecânico B;  
Soldador B;  
Carpinteiro A;  
Chefe de equipa da equipa móvel;  
Chefe de equipa do armazém da pasta;  
Chefe de equipa do parque e preparação de madeiras;  
Chefe de equipa de ensaios florestais;  
Medidor de madeiras B;  
Feitor de 2.ª;  
Operador de lavagem;  
Mecânico de instrumentos e electrónica;  
Pintor principal;  
Cozinheiro B;  
Analista do laboratório central;  
Desenhador do serviço de planeamento florestal;  
Desenhador de máquinas C;  
Motorista de *pettibone*;  
Motorista;  
Operador de evaporadores;  
Operador do tratamento de água;

Afiador de navalhas;  
Ferramenteiro da oficina mecânica;  
Serralheiro mecânico C;  
Serralheiro mecânico C (florestal);  
Serralheiro civil C (florestal);  
Mecânico auto C;  
Medidor de madeiras C;  
Escriturário C do armazém geral;  
Escriturário C da contabilidade e tesouraria;  
Escriturário C do *telex*;  
Escriturário C da Região Florestal de Abrantes;  
Electricista C da oficina;  
Operador da caustificação;  
Operador da máquina de secagem;  
Operador de *forwarder*;  
Pedreiro de refractário;  
Perfurador-verificador;  
Pintor A;  
Recepçãoista-telefonista;  
Carpinteiro B;  
Soldador C;

---

#### CCT para o sector do comércio de veículos de duas rodas (rectificação)

Por terem sido incorrectamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978, a seguir se inserem, na íntegra, as ressalvas introduzidas pelas partes ao clausulado acordado.

Ressalvam-se os pontos a seguir enunciados, que deverão ficar redigidos como se segue:

##### Cláusula 3.ª

7 — No acto da admissão deverá constar, num documento escrito e assinado por ambas as partes em triplicado, sendo um exemplar para a entidade patronal, outro para o trabalhador e outro a enviar ao Sindicato respectivo no prazo de quinze dias, o seguinte:

##### Cláusula 10.ª

2 — .....

##### I — Trabalhadores de comércio:

- 1) É obrigatória a existência de um chefe de secção ou caixeiro encarregado, sempre que o número de profissionais na secção ou no estabelecimento seja igual ou superior a três.

##### Cláusula 11.ª

2 — .....

##### I — Trabalhadores de comércio:

- d) O prazo de permanência referido na alínea anterior será reduzido para dois anos quando o trabalhador tiver transitado pela categoria de praticante.

##### Cláusula 11.ª

4 — As empresas com apenas um trabalhador operador mecanográfico ou operador de máquinas de contabilidade terão obrigatoriamente de os classificar como operador mecanográfico de 1.ª e operador de máquinas de contabilidade de 1.ª

a) Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCT tenham dois ou mais anos nas categorias de operador mecanográfico ou operador de máquinas de contabilidade deverão ser promovidos a operadores de 1.ª

b) A promoção a operador de 1.ª far-se-á após dois anos de permanência nas categorias de operador mecanográfico de 2.ª ou operador de máquinas de contabilidade de 2.ª

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS E SIMILARES DO DISTRITO DA HORTA

##### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

De acordo com o solicitado pela entidade competente, o n.º 2 do artigo 32.º e artigo 62.º passaram a ter a seguinte redacção, conforme deliberação da assembleia geral de 19 de Maio de 1977:

##### ARTIGO 32.º

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas d), i), j) e m) do ar-

tigo 28.º o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias.

##### ARTIGO 62.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios.

#### SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE VISEU

##### ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS

##### ARTIGO 6.º

##### CAPÍTULO I

(Denominação, âmbito e sede)

##### ARTIGO 7.º

##### ARTIGO 1.º

##### CAPÍTULO III

(Fins e competência)

##### ARTIGO 2.º

##### ARTIGO 8.º

##### ARTIGO 3.º

##### ARTIGO 9.º

##### ARTIGO 4.º

##### ARTIGO 10.º

##### CAPÍTULO II

(Princípios fundamentais)

##### ARTIGO 5.º

##### CAPÍTULO IV

(Dcs sócios)

##### ARTIGO 11.º

ARTIGO 12.º	SECÇÃO II
ARTIGO 13.º	Assembleia geral
ARTIGO 14.º	ARTIGO 30.º
ARTIGO 15.º	ARTIGO 31.º
A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais.	ARTIGO 32.º
ARTIGO 16.º	ARTIGO 33.º
ARTIGO 17.º	ARTIGO 34.º
ARTIGO 18.º	ARTIGO 35.º
<b>CAPÍTULO V</b>	ARTIGO 36.º
(Regime disciplinar)	ARTIGO 37.º
ARTIGO 19.º	ARTIGO 38.º
ARTIGO 20.º	ARTIGO 39.º
ARTIGO 21.º	ARTIGO 40.º
ARTIGO 22.º	<b>SECÇÃO III</b>
ARTIGO 23.º	Direcção
ARTIGO 24.º	ARTIGO 41.º
<b>CAPÍTULO VI</b>	ARTIGO 42.º
(Corpos gerentes)	ARTIGO 43.º
<b>SECÇÃO I</b>	ARTIGO 44.º
Disposições gerais	ARTIGO 45.º
ARTIGO 25.º	ARTIGO 46.º
ARTIGO 26.º	<b>SECÇÃO IV</b>
ARTIGO 27.º	Conselho fiscal
ARTIGO 28.º	ARTIGO 47.º
ARTIGO 29.º	

ARTIGO 48. <sup>º</sup>	ARTIGO 63. <sup>º</sup>
ARTIGO 49. <sup>º</sup>	ARTIGO 64. <sup>º</sup>
<b>CAPÍTULO VII</b>	
(Delegados e comissões de delegados sindicais)	
SECÇÃO I	
<b>Delegados sindicais</b>	<b>CAPÍTULO IX</b>
ARTIGO 50. <sup>º</sup>	(Fusão e dissolução)
ARTIGO 51. <sup>º</sup>	ARTIGO 66. <sup>º</sup>
ARTIGO 52. <sup>º</sup>	ARTIGO 67. <sup>º</sup>
ARTIGO 53. <sup>º</sup>	<b>CAPÍTULO X</b>
ARTIGO 54. <sup>º</sup>	(Alteração dos estatutos)
ARTIGO 55. <sup>º</sup>	ARTIGO 68. <sup>º</sup>
ARTIGO 56. <sup>º</sup>	ARTIGO 69. <sup>º</sup>
ARTIGO 57. <sup>º</sup>	ARTIGO 70. <sup>º</sup>
<b>SECÇÃO II</b>	
<b>Comissões de delegados sindicais</b>	<b>CAPÍTULO XI</b>
ARTIGO 58. <sup>º</sup>	(Eleições)
ARTIGO 59. <sup>º</sup>	ARTIGO 71. <sup>º</sup>
ARTIGO 60. <sup>º</sup>	ARTIGO 72. <sup>º</sup>
ARTIGO 61. <sup>º</sup>	ARTIGO 73. <sup>º</sup>
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
(Fundos)	
ARTIGO 62. <sup>º</sup>	ARTIGO 74. <sup>º</sup>
ARTIGO 75. <sup>º</sup>	ARTIGO 75. <sup>º</sup>
ARTIGO 76. <sup>º</sup>	ARTIGO 76. <sup>º</sup>
ARTIGO 77. <sup>º</sup>	ARTIGO 77. <sup>º</sup>
ARTIGO 78. <sup>º</sup>	ARTIGO 78. <sup>º</sup>
ARTIGO 79. <sup>º</sup>	ARTIGO 79. <sup>º</sup>
ARTIGO 80. <sup>º</sup>	ARTIGO 80. <sup>º</sup>

**ARTIGO 81.º****ARTIGO 82.º****ARTIGO 83.º****ARTIGO 84.º****ARTIGO 85.º****ARTIGO 86.º****ARTIGO 87.º****ARTIGO 88.º****ARTIGO 89.º****ARTIGO 90.º****ARTIGO 91.º****ARTIGO 92.º****CAPÍTULO XII****ARTIGO 93.º**

Aprovada a alteração dos estatutos em assembleia geral extraordinária do dia 18 de Novembro de 1977.

Pela Direcção:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

**UNIÃO DOS SINDICATOS DE VISEU/INTERSINDICAL****ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS****CAPÍTULO I****Denominação, âmbito e sede****ARTIGO 1.º**

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

**ARTIGO 2.º**

A União tem a sua sede em Viseu.

**CAPÍTULO II****Princípios fundamentais e fins****ARTIGO 3.º**

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

**ARTIGO 4.º**

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

**ARTIGO 5.º**

1 — A democracia sindical regula toda a orgância e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito

e um dever de todos os associados, nomeadamente, no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

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

**ARTIGO 6.º**

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

**ARTIGO 7.º**

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

**ARTIGO 8.º**

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

**ARTIGO 9.º**

A União tem por objectivo, em especial:

- Coординar e dinamizar a actividade sindical a nível distrital;

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

### CAPÍTULO III

#### Associados

##### ARTIGO 10.º

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

##### ARTIGO 11.º

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

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

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

##### ARTIGO 12.º

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

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

##### ARTIGO 13.º

São direitos dos associados:

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

##### ARTIGO 14.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se delas informado;

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

##### ARTIGO 15.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirem voluntariamente desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente, em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

##### ARTIGO 16.º

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

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos da União

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### ARTIGO 17.º

Os órgãos da União são:

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

##### SECÇÃO II

##### Plenário

##### ARTIGO 18.º

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

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

##### ARTIGO 19.º

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

2 — No caso de o sindicato filiado não estar instituído na área de actividade da União, nenhum sistema de organi-

zação descentralizada deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

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

#### ARTIGO 20.<sup>o</sup>

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

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

#### ARTIGO 21.<sup>o</sup>

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do Congresso da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Definir o número máximo de delegados ao plenário, por sindicato;
- e) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- g) Ratificar os pedidos de filiação;
- h) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- j) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

#### ARTIGO 22.<sup>o</sup>

1 — O plenário reúne-se, ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União, aprovar o relatório e contas bem como o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 23.<sup>o</sup>

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

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

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.<sup>o</sup>, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### ARTIGO 24.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 25.<sup>o</sup>

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

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

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União,

correspondendo a cada mil trabalhadores um voto, sendo as frações iguais ou inferiores a quinhentos trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

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

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### ARTIGO 26.<sup>o</sup>

De cada reunião do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os associados no prazo máximo de trinta dias.

#### ARTIGO 27.<sup>o</sup>

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho e tenham de fazer despesas relacionadas com o desempenho dessas funções têm direito ao reembolso pela União das despesas correspondentes.

#### ARTIGO 28.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 29.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 30.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 31.<sup>o</sup>

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

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

#### ARTIGO 32.<sup>o</sup>

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

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

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

#### ARTIGO 33.<sup>o</sup>

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

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

### SECÇÃO IV

#### Conselho geral

#### ARTIGO 34.<sup>o</sup>

1 — O conselho geral é constituído pelo secretariado de cada uma das uniões locais que exercem a sua actividade na área da União e, onde não existam uniões locais, por um

representante a eleger em cada concelho pelos sindicatos, secções ou delegações que exerçam a sua actividade nesse concelho.

2 — O conselho geral será presidido pelo secretariado da União Distrital.

#### ARTIGO 35.<sup>o</sup>

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da União, apresentados pelo secretariado;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado, a aplicação das deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

#### ARTIGO 36.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 37.<sup>o</sup>

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

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

#### ARTIGO 38.<sup>o</sup>

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

### CAPÍTULO V

#### Fundos

#### ARTIGO 39.<sup>o</sup>

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições ordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### ARTIGO 40.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 41.<sup>o</sup>

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

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

3 — Os associados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.<sup>o</sup> ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

#### ARTIGO 42.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 43.<sup>o</sup>

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

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### ARTIGO 44.<sup>o</sup>

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.<sup>o</sup>

#### ARTIGO 45.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 46.<sup>o</sup>

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

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

#### ARTIGO 47.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 48.<sup>o</sup>

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

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Alterações aos estatutos

#### ARTIGO 49.<sup>o</sup>

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

## ARTIGO 50.<sup>o</sup>

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

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

#### ARTIGO 51.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 52.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 53.<sup>o</sup>

A eleição do secretariado é por voto secreto e directo.

#### ARTIGO 54.<sup>o</sup>

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes de associações sindicais, membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizadas, ou delegados regionais eleitos nos termos do n.º 2 do artigo 19.<sup>o</sup> dos presentes estatutos, desde que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 55.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 56.<sup>o</sup>

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

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

#### ARTIGO 57.<sup>o</sup>

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

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

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

## ARTIGO 58.<sup>o</sup>

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

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

#### ARTIGO 59.<sup>o</sup>

Compete à comissão eleitoral:

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

#### ARTIGO 60.<sup>o</sup>

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

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

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

#### ARTIGO 61.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 62.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 63.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 64.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 65.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 66.<sup>o</sup>

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

#### ARTIGO 67.<sup>o</sup>

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 25.<sup>o</sup>, n.º 3, destes estatutos.

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

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

#### ARTIGO 68.º

Funcionarão no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

#### ARTIGO 69.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 70.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### ARTIGO 71.º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

#### ARTIGO 72.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final que entregará à mesa do plenário.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 73.º

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

#### ARTIGO 74.º

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

#### ARTIGO 75.º

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

(Registado nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### ESTATUTOS DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CENTROS DE ABATE DE AVES (ANCAVE)

#### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

### CAPÍTULO VI

#### Disposições transitórias

#### ARTIGO 32.º

1. ....
2. Para que esta admissão seja definitiva, os sócios ainda não legalizados terão de fazer prova de que já requereram a sua licença.

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

# ASSOCIAÇÃO DO NORTE DOS COMERCIANTES E ENGARRAFADORES DE VINHOS E BEBIDAS ESPIRITUOSAS — ANCEVE

## ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

### CAPÍTULO I

#### Denominação, objecto, sede e duração

##### ARTIGO 1.º

É constituída nos termos aplicáveis da lei portuguesa uma associação privada, de âmbito regional, sem fins lucrativos, denominada Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas — Anceve.

##### ARTIGO 2.º

1 — A Associação tem por objecto a defesa dos legítimos direitos e interesses dos seus membros, em estreita cooperação com as associações de outros sectores que lhe estão ligados, a fim de dotar o País dos meios necessários ao pleno desenvolvimento técnico e económico-social, nomeadamente:

- a) Propor e participar junto dos departamentos oficiais na definição da política geral do sector;
- b) Propor e participar na definição das normas de acesso à actividade, características dos estabelecimentos comerciais, suas condições de trabalho e segurança;
- c) Propor e participar na elaboração das normas de classificação e qualidade dos produtos;
- d) Estabelecer as regras de conduta profissional que não colidam com a livre concorrência, designadamente propondo e participando na definição de esquemas de comercialização de produtos e preços;
- e) Propor e participar na definição da política de importação dos produtos do âmbito da Associação;
- f) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e na formação profissional dos trabalhadores com vista a revitalizar e concretizar o contributo da iniciativa privada no desenvolvimento nacional;
- g) Prestar assistência jurídica e apoio de carácter técnico aos seus associados;
- h) Participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral do sector que representa;
- i) Participar na normalização contabilística, estatística e fiscal do sector;
- j) Representar os associados em organizações nacionais e internacionais de interesse para o sector;
- l) Promover os estudos necessários e definir soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente na contratação de trabalho;
- m) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse do sector.

2 — A Associação poderá inscrever-se em reuniões, federações e confrontações.

##### ARTIGO 3.º

A Associação terá a sua sede na cidade do Porto e poderá criar delegações noutras locais e as secções que se mostrarem necessárias.

##### ARTIGO 4.º

A Associação é constituída por tempo indeterminado.

### CAPÍTULO II

#### Dos associados

##### ARTIGO 5.º

1 — Podem ser membros da Associação todas as pessoas, singulares ou colectivas, que tenham a sua sede ou que exerçam a actividade de armazénistas, importadores e distribuidores de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral

nos distritos de Bragança, Vila Real, Viana do Castelo, Braga, Porto, Viseu, Aveiro e Guarda.

2 — A admissão dos associados, nos termos do regulamento previsto no artigo 28.º, obtém-se por solicitação escrita dirigida à direcção, ficando essa admissão sujeita a posterior sanctionamento da assembleia geral mais próxima.

##### ARTIGO 6.º

Constituem direitos dos membros:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito;
- c) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas;
- d) Beneficiar de todas as funções de representatividade colectiva que a Associação entenda tomar ou para que seja solicitada, designadamente:
  - 1) De representação perante o Governo e seus órgãos, bem como perante os tribunais e, ainda, face a outras associações;
  - 2) De contratação laboral;
  - 3) De certificação, quando necessário.

##### ARTIGO 7.º

São deveres dos membros:

- a) Colaborar com a direcção da Associação no prosseguimento dos objectivos consignados no artigo 2.º;
- b) Satisfazer as condições de admissão, a quotização e taxas de utilização dos serviços da Associação fixados no regulamento;
- c) Cumprir as deliberações e aceitar os compromissos da Associação tomados através dos seus órgãos competentes.

##### ARTIGO 8.º

1 — Os associados podem desistir da sua qualidade de membros desde que tenham apresentado o seu pedido de demissão, por escrito, à direcção da Associação, com a antecedência de, pelo menos, três meses, e depois de se terem desquitado de todas as suas obrigações perante a Associação.

2 — O prazo referido no número anterior será dispensado se o associado deixar de exercer a sua actividade.

##### ARTIGO 9.º

1 — As penalidades que podem ser impostas aos associados são as seguintes:

- a) Censura;
- b) Advertência por escrito;
- c) Multa;
- d) Expulsão.

2 — É motivo de advertência por escrito o não cumprimento injustificado do artigo 7.º

3 — É motivo de multa ou expulsão:

- a) A reincidência prevista no número anterior;
- b) A prática de actos que provoquem grave dano à Associação;
- c) O atraso de seis meses no pagamento de quotas ou taxas de utilização de serviços.

4 — As penas referidas nas alíneas b), c) e d) deste artigo só poderão ser aplicadas em processo disciplinar, a instaurar pela direcção, com a prévia audiência do associado, o qual poderá apresentar a sua defesa.

5 — As penas de advertência por escrito e multa poderão ser aplicadas pela direcção.

6 — A pena de multa pode ir até ao montante da quotização de cinco anos.

7 — Das penas de advertência por escrito e multa caberá recurso para a próxima assembleia geral, tendo este efeito suspensivo.

8 — A pena de expulsão só poderá ser aplicada pela assembleia geral, e da mesma há recurso para os tribunais.

9 — O sócio expulso só poderá ser readmitido por decisão da assembleia geral.

10 — O membro demissionário ou expulso perde o direito a qualquer participação nos fundos da Associação.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos

##### ARTIGO 10.<sup>o</sup>

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

##### ARTIGO 11.<sup>o</sup>

Para o exercício dos diversos cargos dos órgãos da Associação é permitida a reeleição no máximo de dois terços do total dos órgãos.

##### ARTIGO 12.<sup>o</sup>

1 — Ocorrendo a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção ou do conselho fiscal ou de qualquer dos respectivos membros, proceder-se-á no prazo de trinta dias à eleição para o respectivo órgão ou cargo, exercendo o associado ou associados eleitos as suas funções pelo tempo que faltar para se completar o mandato dos titulares destituídos.

2 — Se a direcção for destituída colectivamente, a gestão da Associação será assegurada pela mesa da assembleia geral até se realizar a eleição prevista no número anterior.

##### ARTIGO 13.<sup>o</sup>

Ocorrendo qualquer vaga na mesa da assembleia geral, na direcção ou no conselho fiscal, aplicar-se-á o disposto no n.º 1 do artigo anterior

#### Assembleia geral

##### ARTIGO 14.<sup>o</sup>

A assembleia geral é constituída por todos os membros no pleno uso dos seus direitos, sendo a sua mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

##### ARTIGO 15.<sup>o</sup>

#### Compete à assembleia geral:

- a) Eleger anualmente a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre o relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção e sobre o relatório e parecer do conselho fiscal;
- c) Deliberar sobre as linhas gerais de actuação e sobre o orçamento anual de gestão propostos pela direcção;
- d) Ratificar, na primeira assembleia geral que tenha lugar, a inscrição da Associação em uniões, federações e confederações, nacionais ou estrangeiras;
- e) Fixar, mediante proposta da direcção, as condições de admissão e quotização a pagar pelos membros;
- f) Aprovar e alterar os regulamentos;
- g) Alterar os estatutos, para o que será indispensável a aprovação por três quartos dos presentes e representados;
- h) Deliberar sobre a dissolução da Associação, sendo necessário que a decisão seja tomada, pelo menos, por três quartos do número total dos associados;
- i) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes ou membros dos mesmos, para o que será indispensável a aprovação de três quartos dos presentes;
- j) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

##### ARTIGO 16.<sup>o</sup>

1 — A assembleia reunirá ordinariamente em Novembro para eleição dos corpos gerentes para o ano seguinte e em Março para discussão e aprovação do relatório, balanço e

contas da direcção e relatório e parecer do conselho fiscal do ano anterior, extraordinariamente, sempre que para tal convocado por iniciativa da mesa, da direcção, do conselho fiscal ou de membros que representem, pelo menos, um décimo do seu número total.

2 — A convocação far-se-á por comunicação postal com uma antecedência mínima de oito dias.

3 — A assembleia geral funcionará com a presença da maioria simples dos seus membros à hora marcada e uma hora depois com qualquer número, sem prejuízo do disposto no artigo anterior.

4 — Na assembleia geral cada associado tem direito a um voto.

5 — Os associados impedidos de comparecer às assembleias gerais podem delegar noutro sócio a sua representação em simples carta, dirigida ao presidente da mesa. Porém, nenhum associado poderá aceitar mais do que dois mandatos.

6 — Nas assembleias gerais só poderão participar os sócios com o pagamento das quotas em dia.

#### Direcção

##### ARTIGO 17.<sup>o</sup>

1 — A direcção será composta por cinco membros, os quais designarão entre si o presidente.

2 — Além dos membros efectivos da direcção serão eleitos um primeiro e segundo suplentes àqueles membros.

3 — Não poderão ser eleitas para a direcção firmas já eleitas por períodos coincidentes para directores de associações de idêntico objecto e participantes das uniões, federações e confederações referidas no n.º 2 do artigo 2.<sup>o</sup>

##### ARTIGO 18.<sup>o</sup>

#### Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Determinar os meios para realizar os objectivos da Associação e a forma de promover os mesmos;
- c) Administrar e gerir os fundos da Associação e zelar pelos seus interesses;
- d) Propor as taxas de utilização de serviços da Associação;
- e) Elaborar no fim do ano de gerência o relatório, balanço e contas referentes ao mesmo e que serão submetidos à apreciação da assembleia geral ordinária com o correspondente relatório e parecer do conselho fiscal;
- f) Apresentar à assembleia geral o plano de gestão por objectivos, bem como o orçamento anual da Associação.

##### ARTIGO 19.<sup>o</sup>

A direcção poderá reunir com os membros de cada sector, para tratar de assuntos que só a este interessem, e poderá nomear comissões para o estudo de problemas sectoriais.

##### ARTIGO 20.<sup>o</sup>

A direcção deverá promover colóquios de informação e esclarecimento.

##### ARTIGO 21.<sup>o</sup>

A Associação obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção.

##### ARTIGO 22.<sup>o</sup>

As decisões da direcção são tomadas por maioria e em caso de empate o presidente terá voto de qualidade.

##### ARTIGO 23.<sup>o</sup>

A responsabilidade dos membros da direcção só cessará quando a assembleia geral sancionar os seus actos.

#### Conselho fiscal

##### ARTIGO 24.<sup>o</sup>

O conselho fiscal será composto por três membros, os quais designarão entre si o presidente.

#### **ARTIGO 25.º**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção e elaborar, acerca do seu relatório, balanço e contas anuais, o relatório e parecer que será presente à assembleia geral ordinária;
- b) Assistir às reuniões da direcção quando entender, sem direito a voto, e emitir o seu parecer, sempre que para tal seja solicitado.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### **ARTIGO 26.º**

A assembleia geral que delibere a extinção da Associação decidirá o destino a dar aos seus bens.

#### **ARTIGO 27.º**

Serão sócios da Associação, por direito, os sócios e registados do ex-Grémio dos Armazénistas de Vinhos, de harmonia com o disposto no n.º 1 do artigo 5.º

#### **ARTIGO 28.º**

O regulamento que estabeleça as normas para aplicação do disposto nestes estatutos deverá ser apresentado à assembleia geral até cento e oitenta dia após a sua outorga.

#### **ARTIGO 29.º**

A Associação diligenciará junto do Secretário de Estado do Comércio, logo que decretada a extinção do Grémio, de harmonia com o disposto no artigo 45.º da Lei n.º 1889, para que os haveres existentes sejam transferidos para a Associação e que pertenciam ao respectivo Grémio.

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

## **ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIALIS DE CORTIÇA DO NORTE**

### **ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS**

A Associação dos Industriais de Cortiça do Norte alarga o seu âmbito e passa a designar-se Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e a reger-se pelos seguintes

### **ESTATUTOS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Constituição, denominação, sede, âmbito e fins**

#### **ARTIGO 1.º**

A Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte é uma associação patronal, sem fins lucrativos, constituída, por tempo indeterminado, para a defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados e admitirá como sócios todos os industriais ou exportadores de cortiça e seus produtos que exerçam a sua actividade em território nacional e nela pretendam inscrever-se.

#### **ARTIGO 2.º**

1 — Tem a sua sede na freguesia de Santa Maria de Lamas, concelho da Feira, do distrito de Aveiro.

2 — A Associação poderá criar delegações regionais ou outras formas de representação onde e quando convier.

#### **ARTIGO 3.º**

Esta Associação comprehende os sectores básicos da indústria de cortiça:

- a) Indústria transformadora simples;
- b) Indústria preparadora;
- c) Indústria granuladora;
- d) Indústria aglomeradora;
- e) Exportação.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos sócios**

#### **ARTIGO 6.º**

1 — Os sócios da Associação podem pertencer às seguintes categorias: efectivos e honorários.

#### **CAPÍTULO III**

##### **Dos órgãos sociais**

#### **ARTIGO 10.º**

Os órgãos da Associação são:

- A assembleia geral;
- A direcção;
- O conselho fiscal;
- As comissões técnicas.

#### **SECÇÃO I**

##### **Da assembleia geral**

#### **ARTIGO 12.º**

São atribuições da assembleia geral:

- a) .....
- b) .....
- c) Eleger a mesa, a direcção, o conselho fiscal e as comissões técnicas;
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

## ARTIGO 15.<sup>º</sup>

1 — A assembleia geral reúne-se, ordinariamente, uma vez por ano, até 31 de Março, para apreciação, discussão e votação do relatório e contas do exercício anterior, e, trienalmente, para eleição da mesa, da direcção, do conselho fiscal e das comissões técnicas.

2 — .....  
3 — .....

## SECÇÃO II

### Da direcção

#### ARTIGO 19.<sup>º</sup>

1 — .....  
2 — .....  
3 — Na direcção deve, em princípio, haver um representante de cada um dos sectores básicos.

#### ARTIGO 20.<sup>º</sup>

1 — Homologar os pareceres das comissões técnicas.

#### ARTIGO 22.<sup>º</sup>

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou a do vice-presidente ou a do tesoureiro.

2 — A Associação pode estar representada e obrigar-se por delegados ou procuradores, legalmente habilitados pela direcção, com poderes bastantes.

## SECÇÃO IV

### Das comissões técnicas

#### ARTIGO 26.<sup>º</sup>

##### Composição

1 — São criadas, com carácter permanente, as seguintes comissões:

- a) Comissão de publicidade;
- b) Comissão de relações de trabalho;
- c) Comissão arbitral e disciplinar.

2 — Quaisquer destas comissões serão eleitas em assembleia geral.

3 — A comissão de publicidade e a comissão de relações de trabalho são compostas de três a cinco membros cada uma.

4 — A comissão arbitral e disciplinar é composta por três membros.

5 — Os membros de cada uma das comissões nomearão entre si os respectivos presidentes.

#### ARTIGO 27.<sup>º</sup>

##### Competência

1 — Compete às comissões técnicas:

- a) À comissão de publicidade: dinamizar toda a acção publicitária dos produtos de cortiça, a nível nacional ou internacional;
- b) À comissão de relações de trabalho: representar a Associação nas negociações de contratos colectivos de trabalho, nas comissões de conciliação e julgamento e em quaisquer outros assuntos laborais;
- c) À comissão arbitral e disciplinar: pronunciar-se, sob proposta da direcção, quanto à exclusão, ou não, de associados, bem como à aplicação de sanções.

2 — As decisões finais das comissões técnicas ficam sujeitas a homologação da direcção.

(A anterior secção IV passa a ser a V.)

## SECÇÃO V

### Mandato, duração e eleição

#### ARTIGO 28.<sup>º</sup>

(Anterior artigo 26.<sup>º</sup>)

1 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e das comissões técnicas têm a duração simultânea de três anos.

(Os n.<sup>os</sup> 2 e 3 deste artigo mantêm a redacção de iguais números do artigo 26.<sup>º</sup>)

#### ARTIGO 29.<sup>º</sup>

(Passa a ter a redacção do anterior artigo 27.<sup>º</sup>)

#### ARTIGO 30.<sup>º</sup>

(Anterior artigo 28.<sup>º</sup>)

1 — (Redacção do mesmo número do anterior artigo 28.<sup>º</sup>)  
2 — Só podem exercer cargos sociais na Associação o empresário que exerce a actividade em seu nome e os gerentes ou administradores das empresas, enquanto o forem.

#### ARTIGO 31.<sup>º</sup>

(Passa a ter a redacção do anterior artigo 29.<sup>º</sup>)

#### ARTIGO 32.<sup>º</sup>

(Anterior artigo 30.<sup>º</sup>)

As eleições têm lugar na assembleia geral trienal que aprovar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, salvo no caso previsto no n.<sup>º</sup> 3 do artigo 28.<sup>º</sup> destes estatutos, em que será necessária a convocação específica de uma assembleia, nos termos do n.<sup>º</sup> 2 do artigo 16.<sup>º</sup>

#### ARTIGOS 33.<sup>º</sup> a 39.<sup>º</sup>

(Passam a ter a redacção dos anteriores artigos 31.<sup>º</sup> a 37.<sup>º</sup>, respectivamente.)

#### ARTIGO 40.<sup>º</sup>

(Anterior artigo 38.<sup>º</sup>)

1 — A aplicação de sanções é da competência da direcção, sob parecer da comissão arbitral e disciplinar.

2 — (Redacção do mesmo número do anterior artigo 38.<sup>º</sup>)

## CAPÍTULO VI

### Alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

#### ARTIGOS 41.<sup>º</sup> e 42.<sup>º</sup>

(Passam a ter a redacção dos anteriores artigos 39.<sup>º</sup> e 40.<sup>º</sup>, respectivamente.)

## CAPÍTULO VII

### Disposições diversas e transitórias

#### ARTIGO 43.<sup>º</sup>

(Anterior artigo 41.<sup>º</sup>)

Os actuais sócios da Associação dos Industriais de Cortiça do Norte são considerados sócios originários da Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte, sem pagamento de jóia.

#### ARTIGO 44.<sup>º</sup>

(Anterior artigo 42.<sup>º</sup>)

Os fundos, bens móveis e imóveis e mais pertenças da Associação dos Industriais de Cortiça do Norte transitam directamente para a propriedade da Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte, pelos valores do último balanço aprovado.

#### ARTIGO 45.<sup>º</sup>

(Anterior artigo 43.<sup>º</sup>)

A tabela de jóias e quotas a pagar pelos associados será aprovada pela assembleia geral.

(Aprovada em assembleia geral extraordinária de 10 de Novembro de 1977.)

## ASSOCIAÇÃO DOS FABRICANTES DE CANDEEIROS E ARTIGOS DE MÉNAGE DO NORTE

### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Redacção aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 30 de Novembro de 1977

a) A Associação passará a denominar-se Associação Portuguesa dos Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage.

b) O artigo 1.<sup>º</sup> passa a ter a seguinte redacção:

- 1 — A Associação Portuguesa dos Fabricantes de Candeeiros e Artigos de Ménage é ...
- 2 — .....
- 3 — Quando as necessidades o justificarem constituir-se-ão delegados regionais, nos termos, com o âmbito, estrutura e poderes que forem fixados em assembleia geral.
- 4 — Os delegados regionais devem, sempre que possível, fazer parte dos órgãos administrativos.

c) O artigo 2.<sup>º</sup> passa a ter a seguinte redacção:

Situam-se no âmbito da Associação as empresas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade do fabrico de candeeiros ou artigos de *ménage* e tenham a sua sede ou estabelecimento industrial em qualquer ponto do território nacional.

d) É acrescentada ao artigo 7.<sup>º</sup> a seguinte alínea:

- i) Eleger os seus delegados regionais.

e) É acrescentada ao artigo 18.<sup>º</sup> a seguinte alínea:

- i) Providenciar no sentido de prestar todo o apoio aos delegados regionais e fornecer-lhes directrizes de carácter técnico e administrativo conveniente.

f) É acrescentado um novo artigo com o n.<sup>º</sup> 21 e seguinte redacção:

Compete aos delegados regionais:

- a) Representar a Associação segundo os poderes que lhes forem conferidos pela direcção;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com os sócios da região;
- c) Solicitar a convocação de assembleias regionais;
- d) Colaborar estreitamente com a direcção;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e problemas do sector relativos à sua região;
- f) Estarem presentes nas reuniões da direcção e assembleias gerais extraordinárias para as quais tenham sido expressamente convocados.

g) É alterada a numeração dos artigos 21.<sup>º</sup> a 27.<sup>º</sup>:

Assim: o 21.<sup>º</sup> passa a 22.<sup>º</sup>; o 22.<sup>º</sup> passa a 23.<sup>º</sup>; o 23.<sup>º</sup> passa a 24.<sup>º</sup>; o 24.<sup>º</sup> passa a 25.<sup>º</sup>; o 25.<sup>º</sup> passa a 26.<sup>º</sup>; o 26.<sup>º</sup> passa a 27.<sup>º</sup>, e o 27.<sup>º</sup> passa a 28.<sup>º</sup>

## ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAS DE CARTONAGEM E CORRELATIVOS DO NORTE

### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

#### CAPÍTULO I

##### Da constituição, fins e atribuições da Associação

###### ARTIGO 1.<sup>º</sup>

A Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte resulta da transformação do antigo Grémio dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte, em cujos bens e direitos patrimoniais sucede.

###### ARTIGO 2.<sup>º</sup>

A Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte é um organismo representativo da classe, tem duração indeterminada, e sede na cidade do Porto, goza de personalidade jurídica, e representa legalmente, perante o Estado ou outros organismos de classe, quer do patronato quer de trabalhadores, todas as empresas do seu âmbito, que estejam nele inscritas como sócios.

#### ARTIGO 3.<sup>º</sup>

Esta Associação engloba os ramos de cartonagem, sobreiros, sacos de papel, cones de cartão, tubos de cartão, rebobinagens de papel, etiquetas e estoaria abrangendo os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

§ único. — Quando as circunstâncias o aconselharem e as partes interessadas estiverem de acordo, esta Associação poderá estender a sua acção a outros distritos do território nacional.

#### ARTIGO 4.<sup>º</sup>

A Associação defenderá os interesses dos elementos que representa, tendo em atenção os superiores interesses da economia nacional.

#### ARTIGO 5.<sup>º</sup>

A actividade da Associação decorre, em princípio, exclusivamente no plano nacional, mas é-lhe permitido filiar-se em organismos internacionais da sua especialidade, bem como

fazer-se representar em reuniões e outras manifestações de carácter internacional.

#### ARTIGO 6.º

São atribuições da Associação:

- 1.º Exercer as funções políticas conferidas por lei;
- 2.º Valorizar e defender a actividade que representa, nos seus aspectos moral, social e económico;
- 3.º Celebrar convenções colectivas de trabalho, obrigatorias para todas as pessoas singulares ou colectivas referidas nos artigos 2.º e 3.º;
- 4.º Assegurar, por todos os meios legítimos ao seu alcance, a execução das convenções, regulamentos e demais compromissos, promovendo a sua fiscalização e aplicando sanções aos infractores;
- 5.º Pronunciar-se sobre assuntos da sua especialidade ou de interesse da respectiva actividade, espontaneamente ou quando for consultada pelos órgãos de grau superior ou pelo Estado, nomeadamente sobre:
  - a) Situação, condições ou necessidades dos seus diversos ramos de indústria, e meios de promover o seu desenvolvimento, suprir as insuficiências e coordenar com outros organismos a respectiva actividade;
  - b) Situação dos trabalhadores e maneira de melhorar as suas condições económicas e sociais;
  - c) Higiene e segurança dos locais de trabalho;
- 6.º Cooperar com as instituições de previdência;
- 7.º Intervir a pedido de qualquer das partes em eventuais desacordos ou problemas que possam surgir entre os associados, procurando harmonizar com justiça as posições em causa;
- 8.º Organizar e manter actualizado o cadastro de todas as entidades que representa, fiscalizando o teor da sua veracidade;
- 9.º Promover a expansão económica e o aperfeiçoamento técnico da indústria que exercem, realizando e difundindo os estudos, inquéritos e trabalhos necessários para tal fim;
- 10.º Analisar os problemas técnicos, económicos e de gestão suscitados pelo desenvolvimento da indústria, e ocupar-se da normalização e padronização dos seus produtos;
- 11.º Realizar a prospecção dos mercados internos e externos, promovendo uma efectiva propaganda da produção nacional;
- 12.º Promover, com a colaboração dos sócios, a formação de pessoal especializado e tomar quaisquer outras iniciativas que interessem ao progresso técnico, económico ou social da indústria;
- 13.º Prestar aos associados todo o apoio possível para a solução dos seus problemas de ordem técnica, económica e social;
- 14.º Criar e manter serviços técnicos de informação, estudos ou propaganda;
- 15.º Representar o seu sector numa Federação ou Associação Industrial do Norte;
- 16.º Desempenhar quaisquer outras funções que lhe couberem por força da lei ou do disposto em diplomas legais.

#### ARTIGO 7.º

A Associação usa emblema, bandeira e selo.

### CAPÍTULO II

#### Dos sócios e do exercício dos cargos da Associação

#### ARTIGO 8.º

Haverá dentro da Associação três categorias de sócios:

- a) Efectivos;
- b) Honorários;
- c) Correspondentes.

§ 1.º Só podem ser sócios efectivos as entidades singulares ou colectivas que possuam fábricas devidamente autorizadas por lei, a funcionar, e estejam dentro do artigo 3.º

§ 2.º Podem ser sócios honorários todas as pessoas, singulares ou colectivas, que pelos seus méritos ou serviços prestados à indústria ou a esta Associação se tornem dignas de tal distinção.

§ 3.º Podem ser sócios correspondentes as pessoas, singulares ou colectivas, com residência ou sede em Portugal ou no estrangeiro, excepto aquelas que tenham residência nos distritos abrangidos por esta Associação, como refere o artigo 3.º, susceptíveis de colaborar com a Associação no estudo de problemas técnicos, económicos, sociais ou na propaganda da produção nacional.

#### ARTIGO 9.º

Não podem inscrever-se como sócios as pessoas, singulares ou colectivas, declaradas em estado de falência, enquanto a interdição não for levantada.

§ único. No caso das sociedades, não são abrangidos por este parágrafo os sócios ou accionistas que provem não ter exercido gerência ou quando forem expressamente ilibados de responsabilidade.

#### ARTIGO 10.º

A admissão dos sócios é da competência da direcção da Associação, a requerimento dos interessados.

§ 1.º Para os sócios efectivos, o requerimento deve ser escrito e acompanhado dos documentos necessários para comprovar as condições estabelecidas no artigo 8.º, § 1.º Deve também ser acompanhado de informação completa e verídica, prestada em impresso fornecido pela Associação, necessária para cálculo da quotização do requerente, nos termos da tabela anexa. Devem também os interessados, conjuntamente com o seu pedido de admissão, indicar um requerente com poderes legais de administração. A este representante caberá o exercício de todos os direitos e deveres inerentes à pessoa do sócio. Este representante pode ser substituído desde que a Associação seja disso informada por carta.

§ 2.º Da decisão da direcção proferida sobre o requerimento de admissão poderá o interessado recorrer para o presidente da assembleia geral, sem prejuízo da faculdade de recurso às instâncias judiciais competentes.

#### ARTIGO 11.º

São direitos dos sócios efectivos:

- 1.º Tomar parte nas assembleias gerais;
- 2.º Eleger e ser eleitos para cargos directivos e eleitos ou designados para quaisquer comissões, de acordo com as normas fixadas para cada caso;
- 3.º Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estabelecidos nestes estatutos;
- 4.º Apresentar as propostas que julguem de interesse colectivo ou conveniente para uma boa solução dos problemas que importam ao seu ramo de indústria, discuti-las e votá-las;
- 5.º Solicitar à direcção a intervenção da Associação na defesa dos seus legítimos interesses, como sócios, e reclamar, perante a direcção, dos actos que considerem lesivos dos seus direitos;
- 6.º Recorrer para a assembleia geral dos actos da direcção, quando os julgarem irregulares;
- 7.º Frequentar a sede da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- 8.º Examinar, na sede da Associação, nos oito dias que antecedem a assembleia geral ordinária para discussão do relatório e contas, os livros, registos contabilísticos e todos os documentos que lhe sirvam de suporte, respeitantes a essa matéria;
- 9.º Requerer aos tribunais competentes a destituição dos sócios e seus representantes com cargos de gerência na Associação quando deixem de reunir as condições legais de elegibilidade para o exercício de funções.

#### ARTIGO 12.º

São deveres dos sócios efectivos:

- 1.º Cumprir as determinações dos estatutos e regulamentos internos;
- 2.º Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes órgãos associativos que sejam conforme a lei e os estatutos;

- 3.º Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para a completa realização dos fins da Associação, quando não importem violação de segredos da actividade das empresas;
- 4.º Exercer sem remuneração os cargos dos órgãos administrativos para que foram eleitos, salvo escusa justificada, e desempenhar as funções que lhes couberem nas comissões para que foram designados;
- 5.º Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- 6.º Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- 7.º Pagar a jóia, quotas e taxas que sejam fixadas pela assembleia geral;
- 8.º Pagar as taxas que venham a ser estabelecidas pela direcção pela utilização dos serviços da Associação.

#### ARTIGO 13.º

Os sócios honorários ou correspondentes têm direito a frequentar a sede da Associação e a receber as suas publicações. Podem também utilizar os serviços que forem criados, nas condições estabelecidas para os sócios efectivos. Devem obediência ao disposto nos n.ºs 1.º, 2.º, 5.º e 8.º do artigo 12.º

#### ARTIGO 14.º

Podem ser excluídos de sócios aqueles que tenham promovido consciente e deliberadamente o descrédito da Associação ou de qualquer consócio, ou que, no exercício da sua actividade, tenham sido condenados por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude.

1 — A exclusão com base neste artigo só pode ser decretada pela assembleia geral, sob proposta fundamentada da direcção.

2 — Nenhum sócio pode ser excluído sem previamente ser ouvido acerca dos factos justificativos da exclusão.

#### ARTIGO 15.º

Serão privados provisoriamente do exercício dos seus direitos de sócio, independentemente da pena disciplinar aplicada ou aplicável:

- 1.º Os que não derem cumprimento ao disposto no artigo 12.º, n.ºs 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 7.º e 8.º, enquanto não o cumprirem;
- 2.º Os que deixarem de pagar quota durante três meses consecutivos, até que regularizem a sua situação perante a Associação.

#### ARTIGO 16.º

No caso do n.º 2.º do artigo 15.º, a direcção deverá avisar o associado dessa situação por carta registada com aviso de recepção.

#### ARTIGO 17.º

Será cancelada a inscrição dos sócios:

- 1.º Que deixarem de exercer a actividade representada por esta Associação;
- 2.º Que sejam declarados em estado de falência, sem prejuízo da sua readmissão depois de levantada a interdição;
- 3.º Aqueles que tenham mudado as suas instalações para fora da área da Associação, conforme o artigo 3.º e seu § único;
- 4.º Aqueles que deixarem de pagar quotas durante seis meses consecutivos.

#### ARTIGO 18.º

Os sócios que hajam perdido os direitos associativos nos termos do artigo 17.º, n.ºs 1.º e 3.º, poderão ser readmitidos imediatamente, desde que preencham os artigos 3.º, 10.º e 12.º destes estatutos. Os que hajam perdido os seus direitos nos termos do n.º 4.º do artigo 17.º só poderão ser readmitidos:

- 1.º Imediatamente, se pagarem todas as suas quotas em atraso;
- 2.º Pelo menos um ano depois do aviso de recepção, conforme o artigo 16.º, pagando a jóia a dobrar.

#### ARTIGO 19.º

Nenhum sócio pode ser eleito para mais de um cargo dos órgãos administrativos desta Associação.

#### ARTIGO 20.º

Nenhum sócio pode ser eleito para lugares administrativos desta Associação desde que se ache abrangido por quaisquer das incapacidades que o privem dos seus direitos civis ou políticos.

§ único. No caso de estar já no exercício de algum cargo administrativo e for abrangido por algumas das incapacidades acima referidas, terá de ser imediatamente substituído.

### CAPÍTULO III

#### Administração e funcionamento

#### ARTIGO 21.º

Os órgãos administrativos da Associação são a assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção.

#### ARTIGO 22.º

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

#### ARTIGO 23.º

São atribuições da assembleia geral:

- 1.º Eleger os membros da direcção, conselho fiscal e assembleia geral;
- 2.º Deliberar sobre alterações dos estatutos e resolver os casos omissos;
- 3.º Discutir e votar as propostas da direcção, do conselho fiscal ou de qualquer sócio nos termos estatuidos;
- 4.º Fiscalizar os actos da direcção e do conselho fiscal;
- 5.º Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
- 6.º Fixar a jóia e quotas a pagar pelos sócios efectivos e correspondentes, sob proposta da direcção;
- 7.º Apreciar e aprovar o relatório e as contas da Associação a apresentar anualmente pela direcção, depois de sujeitos ao parecer do conselho fiscal;
- 8.º Proclamar os sócios honorários, sob proposta da direcção;
- 9.º Julgar os recursos interpostos pelos sócios das decisões da direcção.

#### ARTIGO 24.º

Compete ao presidente da assembleia geral:

- 1.º Convocar as reuniões, preparar a ordem dos trabalhos e dirigi-los na assembleia geral da Associação;
- 2.º Dar posse aos designados para os cargos da Associação;
- 3.º Verificar a elegibilidade de todos os candidatos a lugares administrativos;
- 4.º Rubricar os livros da Associação;
- 5.º Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

§ único. O presidente da assembleia geral poderá assistir às reuniões da direcção da Associação, mas sem direito a voto.

#### ARTIGO 25.º

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

#### ARTIGO 26.º

Compete aos secretários redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar, expedir e publicar os avisos convocatórios e servir de escrutinadores aos actos eleitorais. A divisão destas funções será feita sob orientação do presidente.

## ARTIGO 27.<sup>º</sup>

No caso de faltar algum elemento da mesa, a assembleia designará o sócio ou sócios entre os presentes, para ocupar o lugar ou lugares vagos, de modo que a mesa funcione completa.

## ARTIGO 28.<sup>º</sup>

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no mês de Março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal e para, de dois em dois anos, proceder à eleição para os cargos sociais.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que for convocada pela direcção, por sua iniciativa, a pedido do conselho fiscal ou de um grupo constituído por vinte sócios efectivos.

§ 1.<sup>º</sup> Os pedidos de convocação das reuniões extraordinárias formulados pelos sócios serão sempre apresentados, por escrito, ao presidente da mesa, com indicação do assunto ou assuntos que se pretendejam debatidos.

§ 2.<sup>º</sup> A reunião extraordinária solicitada pelos sócios não se realizará se não estiverem presentes, pelo menos, metade dos requerentes.

3 — A convocação da assembleia geral deve ser realizada por aviso postal, expedido para cada um dos associados, pelo menos, com quinze dias de antecedência, onde se designará expressamente o local, dia, hora e fins da reunião.

4 — Não comparecendo o número legal, 51 % na primeira convocação, a assembleia funcionará com qualquer número de associados meia hora depois da marcada na convocatória.

## ARTIGO 29.<sup>º</sup>

1 — Nas assembleias gerais ordinárias podem ser tratados todos os assuntos de interesse associativo, sem que para isso seja necessário aviso prévio.

2 — Nas assembleias gerais extraordinárias somente é permitida a discussão dos assuntos expressos na convocatória e subordinados aos objectivos sociais.

3 — As assembleias eleitorais terão como ordem dos trabalhos, exclusivamente, a realização dos actos a que se destinam e neles não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

§ único. As assembleias eleitorais terão a duração fixada pela respectiva mesa, em termos de permitir a realização dos fins para que são convocadas.

## ARTIGO 30.<sup>º</sup>

Sem prejuízo do disposto nas alíneas do artigo anterior, nas reuniões da assembleia geral far-se-á a leitura para discussão e aprovação da acta da última reunião que se tiver efectuado. Da acta deverá constar relato circunstanciado dos trabalhos, indicação precisa das deliberações tomadas e número de sócios presentes.

## ARTIGO 31.<sup>º</sup>

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3 — Nenhum sócio será, porém, admitido a votar, por si ou em representação, em assuntos que lhe digam particularmente respeito.

## ARTIGO 32.<sup>º</sup>

Cada sócio, seja ele entidade singular ou colectiva, só tem direito a um voto.

## ARTIGO 33.<sup>º</sup>

A votação nas reuniões não eleitorais da assembleia geral pode ser feita por presença ou por procuração conferida a outro sócio. Em assembleia de eleição não é permitido o voto por procuração.

§ único. É permitido o voto por correspondência, desde que:

1.<sup>º</sup> As listas respectivas estejam dobradas em quatro e contidas em sobrescritos fechados e sejam endereçadas ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral por correio registado;

2.<sup>º</sup> Dos referidos sobrescritos conste carta com a assinatura ou firma do sócio, reconhecida pelo notário.

## ARTIGO 34.<sup>º</sup>

Podem ser candidatos às eleições todos os sócios efectivos que não estejam incapacitados por algum dos artigos destes estatutos.

## ARTIGO 35.<sup>º</sup>

A apresentação de candidaturas só pode ser feita até quarenta e cinco dias antes da data designada para a realização das eleições, pela direcção ou por um mínimo de vinte sócios no pleno gozo dos seus direitos. As candidaturas são dirigidas ao presidente da assembleia geral, que dirá ou não da sua elegibilidade.

## ARTIGO 36.<sup>º</sup>

O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais efectivos e um suplente.

## ARTIGO 37.<sup>º</sup>

São atribuições do conselho fiscal:

- 1.<sup>º</sup> Sancionar as deliberações da direcção sobre aplicação dos meios financeiros;
- 2.<sup>º</sup> Pronunciar-se sobre os regulamentos e as normas de tutela económica;
- 3.<sup>º</sup> Propor à assembleia geral alterações ou aditamentos aos estatutos, em matéria financeira;
- 4.<sup>º</sup> Examinar trimestralmente a contabilidade da Associação;
- 5.<sup>º</sup> Examinar e dar parecer sobre o relatório e contas da gerência.

## ARTIGO 38.<sup>º</sup>

O conselho fiscal reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário, para apreciação dos assuntos de carácter urgente.

§ 1.<sup>º</sup> O conselho é convocado pelo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção.

§ 2.<sup>º</sup> As declarações de voto devem constar da acta, que será assinada por todos os membros que hajam tomado parte na reunião de trabalhos.

## ARTIGO 39.<sup>º</sup>

Das decisões do conselho fiscal pode a direcção, no caso de discordância, recorrer para a assembleia geral.

## ARTIGO 40.<sup>º</sup>

A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e três vogais.

## ARTIGO 41.<sup>º</sup>

São atribuições da direcção:

- 1.<sup>º</sup> Representar oficialmente a Associação e em seu nome exercer todos os direitos e assumir as necessárias obrigações;
- 2.<sup>º</sup> Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas, administrando todos os haveres da Associação, os quais receberá e entregará, por inventário, dentro dos três dias imediatos à posse;
- 3.<sup>º</sup> Organizar os serviços, admitir, suspender e demitir o pessoal e fixar a sua remuneração, bem como as respectivas cauções, se for caso disso;
- 4.<sup>º</sup> Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;
- 5.<sup>º</sup> Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias, assim como as suas próprias resoluções;
- 6.<sup>º</sup> Propor à assembleia geral as alterações às disposições estatutárias;
- 7.<sup>º</sup> Elaborar os regulamentos internos;
- 8.<sup>º</sup> Admitir os sócios, ordenar o cancelamento da sua inscrição ou privá-los provisoriamente do exercício dos seus direitos, conforme os artigos 8.<sup>º</sup>, 9.<sup>º</sup> e 10.<sup>º</sup> e seus parágrafos;
- 9.<sup>º</sup> Ordenar a instauração de processos disciplinares e aplicar as penas estabelecidas;

- 10.º Requerer a convocação da assembleia geral;
- 11.º Estudar e dar andamento a todas as reclamações justas dos sócios;
- 12.º Organizar e manter em dia o registo dos associados e o seu cadastro;
- 13.º Praticar todos os demais actos conducentes à realização dos fins da Associação e tomar resoluções em todas as matérias que não sejam reservadas às assembleias ou ao conselho fiscal.

#### ARTIGO 42.º

Compete à direcção, sempre que tenha de celebrar, negociar ou outorgar as convenções colectivas de trabalho, convocar uma assembleia geral, para que seja nomeada uma comissão especialmente para esse efeito, ficando esta com plenos poderes sobre a matéria para que foi designada.

§ único. Dessa comissão deverão fazer parte, sempre que possível, dois membros de cada ramo de actividade da Associação.

#### ARTIGO 43.º

A direcção reunirá obrigatoriamente uma vez por quinzena e extraordinariamente sempre que for convocada pelo respectivo presidente.

#### ARTIGO 44.º

1 — As reuniões da direcção só poderão funcionar validamente estando presentes, pelo menos, cinco dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, dispondo o presidente da direcção de voto de qualidade.

3 — As deliberações serão exaradas em livro próprio.

#### ARTIGO 45.º

A nomeação de sócios honorários só poderá ser feita pela assembleia geral, sob proposta devidamente fundamentada da direcção.

#### ARTIGO 46.º

A Associação fica obrigada nas suas relações com terceiros, ainda que sócios, por duas assinaturas de membros da direcção, devendo uma ser a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, do respectivo vice-presidente.

§ único. É obrigatória a assinatura do tesoureiro da direcção em todos os documentos que importem a efectivação do pagamento.

#### ARTIGO 47.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos de responsabilidade aqueles que hajam reclamado contra as omissões, que tenham votado contra as deliberações em causa ou que, não tendo assistido às sessões em que estas se tomaram, contra elas protestarem na primeira sessão seguinte a que assistirem.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### ARTIGO 48.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### ARTIGO 49.º

Constituem receitas da Associação:

- 1.º O produto das jóias;
- 2.º O produto das quotas e taxas pagas pelos sócios;

- 3.º O produto das taxas estabelecidas para a utilização dos seus serviços;
- 4.º Quaisquer outras receitas legítimas.

#### ARTIGO 50.º

Constituem despesas da Associação todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços ou quaisquer outros encargos necessários à realização das suas atribuições e à execução do disposto no artigo 6.º, desde que previstos orçamentalmente e autorizados nos termos estatutários.

#### ARTIGO 51.º

Os valores monetários serão depositados na Caixa Geral de Depósitos, não podendo estar em cofre mais de que o indispensável para fazer face às despesas quotidianas.

§ único. Os levantamentos só poderão ser efectuados por meio de cheques, assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

#### ARTIGO 52.º

São expressamente proibidos os levantamentos de dinheiro por meio de vales de caixa.

### CAPÍTULO V

#### Dissolução e liquidação

#### ARTIGO 53.º

A dissolução da Associação só poderá ser decidida por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para esse fim com a antecedência mínima de trinta dias, necessitando ela de ser tomada por uma maioria de três quartos dos sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

#### ARTIGO 54.º

A deliberação da assembleia geral carece, no respeitante ao artigo 53.º, de aprovação da autoridade competente, conforme legislação em vigor.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições transitórias

#### ARTIGO 55.º

Para que esta Associação disponha no mais breve espaço de tempo dos seus órgãos administrativos, deverá proceder-se a eleições no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da aprovação destes estatutos, sendo revogado, para este efeito, o artigo 35.º

#### Tabela de quotas e jóias

Quotas:

De 1 a 5 trabalhadores .....	100\$00
De 6 a 10 trabalhadores .....	200\$00
De 11 a 20 trabalhadores .....	300\$00
De 21 a 40 trabalhadores .....	600\$00
De 41 a 60 trabalhadores .....	900\$00
Mais de 60 trabalhadores .....	1 200\$00

Jóia. — O triplo da quota no acto da inscrição.

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