

Boletim do Trabalho e Emprego

18

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

1.ª SÉRIE

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 46

N.º 18

p. 1177-1238

15 - MAIO - 1979

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

- Limite ao aumento da massa salarial no ACT da empresa pública TLP 1179
- Constituição de uma CT emergente da PRT para a construção civil e obras públicas — Rectificação 1179

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector de lavandarias e tinturarias — Deliberação da CT tripartida emergente 1180

Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros 1181
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros 1181

Convenções colectivas do trabalho:

- Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outro ao CCT para as ind. gráficas e transformadoras do papel 1182
- ACT entre Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e outros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outras 1183
- CCTV entre a Assoc. Nacional dos Ind. de Fotografia e a Feder. dos Sindicatos dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica, Cartonagem e outros — Rectificação 1221
- CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e outros — Rectificação 1221

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Constituição:

- Sind. dos Trabalhadores das Serrações de Madeiras do Dist. de Braga 1222

Alterações:

— Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil do Dist. de Lisboa	1230
— Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica de Portugal	1235
— Sind. dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra	1236

Associações patronais — Estatutos:*Alterações:*

— AICE — Associação dos Industriais da Construção e Edifícios	1237
---	------

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Limite ao aumento da massa salarial no ACT da empresa pública TLP

Pelo preceituado no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, a actualização e fixação, através de instrumentos de regulamentação de trabalho, de remunerações mínimas aplicáveis a empresas públicas obedecerá a limite máximo a fixar por portaria conjunta dos Ministros das Finanças e do Plano, do Trabalho e da Tutela.

Considerando que se acha concluída a primeira fase de negociações que se inserem no processo de revisão do acordo colectivo de trabalho em vigor na empresa pública Telefones de Lisboa e Porto:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações:

É vedado afectar aos aumentos de remunerações mínimas resultantes do acordo colectivo de trabalho em vigor nos Telefones de Lisboa e Porto montante global superior a 18,5 %.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, Abril de 1979. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *José Ricardo Marques da Costa*.

Constituição de uma CT emergente da PRT para a construção civil e obras públicas — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 1979, foi publicado o despacho de constituição da comissão tripartida emergente da PRT para a construção civil e obras públicas.

Por lapso, foi omitida a indicação dos representantes sindicais e patronais suplentes, pelo que se procede à necessária rectificação:

António Maria Bustorff Dornelas Cisneiros, em representação das associações sindicais (suplentes).

António Abel Salvador e Luciano Lopes Rosa, em representação das associações patronais (suplentes).

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o sector de lavadarias e tinturarias — Deliberação da comissão técnica tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista na base LXXXII da PRT para o sector de lavadarias e tinturarias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, deliberou, em reuniões realizadas, respectivamente, em 31 de Outubro de 1978, em 5 de Dezembro de 1978 e em 16 de Janeiro de 1979, o seguinte:

I

No n.º 5 da base XXXVII, onde se lê: «... a comissão técnica poderá funcionar, em primeira convocação ...», deve ler-se: «... a comissão técnica poderá funcionar, em cada sessão ...»

II

ANEXO II-A

Aos estagiários será atribuída uma remuneração nunca inferior a 50 % da correspondente à categoria profissional para que estagiam, sempre que o estágio tenha a duração de seis meses.

Se o estágio tiver duração superior, aquela percentagem elevar-se-á para 60 %, do 7.º ao 12.º mês, e para 75 %, do 13.º ao 24.º mês.

Para efeitos do n.º 2 da base XIX, entende-se por agência de recepção o estabelecimento comercial de qualquer ramo de actividade que, por conta de uma empresa de lavadaria ou tinturaria e mediante o recebimento de uma comissão, promove a recepção e entrega ao cliente de peças de vestuário ou outras para limpar a seco, tingir, lavar ou engomar.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritórios e Caixeiros do Dist. de Faro e outros

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho em epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, às relações de trabalho existentes no concelho de Portimão entre:

- a) Entidades patronais não filiadas na Associação Comercial de Portimão, mas que, exercendo a actividade de comércio retalhista, nela se possam filiar, e trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, representados ou não pelos sindicatos signatários;
- b) Entidades patronais filiadas na Associação Comercial de Portimão, prosseguindo a actividade referida, e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos outorgantes das categorias previstas no contrato.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Ind. de Guarda-Sóis e Acessórios e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros

Em cumprimento do disposto no n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada 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 da convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 8 de Abril de 1979.

A portaria a emitir, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do mesmo artigo 20.º do citado diploma, tornará aplicável a convenção referida a todas as empresas do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Acordo de adesão entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outro ao CCT para as Ind. Gráficas e de Transformação do Papel.

Aos 20 dias de Fevereiro de 1979, a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes, o Sindicato dos Técnicos de Vendas e a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel (abrangendo igualmente as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte) acordam o seguinte:

1 — As associações sindicais que intervêm neste acto, directamente ou em nome e representação dos sindicatos seus federados, aderem ao contrato colectivo de trabalho para as Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977, no que respeita a toda a matéria ressalvada nos mandatos conferidos aos seus representantes subscritores do aludido CCT.

2 — Quanto à matéria não ressalvada nos aludidos documentos de mandato, ratificam inteiramente a assinatura, oportunamente feita, do aludido CCT.

3 — Assim, e em nome dos seus representantes, consideram-se inteiramente vinculados àquele CCT.

4 — Igualmente se consideram vinculados à revisão parcial daquela convenção colectiva, que aguarda publicação, no respeitante às condições gerais e cate-

gorias profissionais que sejam específicas dos trabalhadores que representam.

5 — Nestas condições, declaram ultrapassada a situação de impasse negocial que deu lugar à constituição de uma comissão técnica para regulamentação administrativa das relações de trabalho com os trabalhadores seus representantes, e cujo despacho de constituição foi publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1978.

6 — A associação empresarial dá o seu acordo à adesão consubstanciada nos números anteriores deste protocolo.

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

António B. D. Baílo.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, em representação de todos os seus sindicatos federados, com excepção do do distrito do Porto (adesão exclusiva para o subsector de cartonagem):

António B. D. Baílo.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António B. D. Baílo.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel (abrangendo igualmente as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte):

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 4 de Maio de 1979, a fl. 22 do livro n.º 2, com o n.º 101/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

ACT entre Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e outros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas signatárias que se dedicam à actividade de fibrocimento em toda a área nacional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, e representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este CCT entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de dezoito meses ou por período inferior que venha a ser estabelecido por via legal, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — No entanto, o contrato, designadamente a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 1978.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão a duração máxima de doze meses.

Cláusula 3.ª

(Denúncia e revisão do contrato)

1 — A denúncia do contrato terá de ser feita com a antecedência mínima de trinta dias do termo de cada um dos períodos de vigência.

2 — A denúncia do contrato só pode ser feita pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores ou por qualquer das empresas signatárias.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos contados a partir da data da sua recepção. Não havendo resposta à proposta, as negociações iniciar-se-ão no trigésimo primeiro dia ou no dia útil seguinte, com base no texto proposto, e nos termos do protocolo de negociações que na altura for ajustado.

4 — Em caso de existência de contraproposta, as negociações iniciar-se-ão quinze dias após a sua recepção.

5 — O prazo para as negociações é de trinta dias de calendário e poderá ser prorrogado por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Definição de categorias profissionais)

Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo IV.

Cláusula 5.ª

(Atribuições de categorias)

1 — A atribuição das categorias e classes aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste contrato.

3 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas nos grupos a que corresponderem através da comissão paritária prevista nesta convenção.

4 — As definições das categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento das entidades abrangidas ou de qualquer trabalhador interessado, através do seu sindicato.

Cláusula 6.ª

(Condições de admissão)

1 — É de 14 anos a idade mínima de admissão, salvo condições expressas no anexo I.

2 — Os postos de trabalho vagos na empresa serão prioritariamente preenchidos por trabalhadores dessas empresas desde que possuam para o efeito as competentes habilitações técnicas e literárias com preferência, em igualdade de competência, pelos candidatos de maior antiguidade na empresa.

3 — Quando se verificarem admissões, as empresas obrigam-se a consultar prioritariamente a lista de trabalhadores desempregados inscritos nos serviços de colocação dos sindicatos e do Serviço Nacional de Emprego.

4 — No caso de serem admitidos trabalhadores inscritos nos serviços de colocação dos sindicatos, as empresas obrigam-se, em igualdade de circunstâncias, a colocar prioritariamente os chefes de família que não usufruam de qualquer pensão de invalidez ou reforma.

5 — A admissão do trabalhador a título experimental é feita pelo período de trinta dias, excepto para os trabalhadores especializados, em que o período será de dois meses, mediante acordo do trabalhador.

Nota. — Por trabalhador especializado entendem-se os oficiais de profissões de manutenção.

6 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho desde que prove a inépcia do trabalhador para o desempenho daquelas funções ou em casos de falta grave punível com despedimento.

7 — Findo o período referido no n.º 5, o trabalhador considera-se efectivo desde a data de admissão.

8 — As idades mínimas e habilitações referidas neste contrato não serão exigíveis para os trabalhadores que à data da entrada em vigor já exerçam profissão, assim como nos casos em que o local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que ministrem as referidas habilitações.

Cláusula 7.ª

(Exames médicos)

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

2 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão com informação pormenorizada do seu estado de saúde, salvo impedimento de ordem deontológica.

Cláusula 8.ª

(Documento de admissão)

1 — No acto da admissão, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador um documento assinado por pessoa que obrigue a empresa, do qual constem: categoria profissional, classe ou grau, vencimento, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições acordadas.

2 — As empresas comprometem-se a enviar ao sindicato respectivo no prazo de oito dias, após o período experimental, uma cópia do documento acima referido juntamente com a identificação do trabalhador.

Cláusula 9.ª

(Readmissão)

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 pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido logo que haja vaga na sua anterior profissão e categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, entende-se feita sem-

pre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, com cópia para a comissão sindical, intersindical ou respectivo sindicato.

2 — A entidade patronal deve dar ao substituto, no acto da admissão, conhecimento expresso, por escrito, de que pode ser despedido automaticamente com aviso prévio de quinze dias logo que o titular se apresente a ocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço mais de quinze dias, após o reinício efectivo de funções daquele que substituiu, deve a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência.

5 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do estipulado no n.º 1 desta cláusula, logo que sejam dispensados os seus serviços, receberá em dinheiro, a título de férias, uma importância calculada à razão de dois dias e meio por cada mês de serviço (com o subsídio de férias inerente) e um subsídio de Natal proporcional ao trabalho prestado.

6 — O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria e classe do substituído durante o impedimento deste.

Cláusula 11.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, com carácter de regularidade e ou permanência, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo em que essa substituição durar.

2 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a quatro meses seguidos, será o substituto integrado na categoria e classes inerentes às funções para que foi chamado, salvo nos casos em que o titular do lugar tenha sido convocado para prestar serviço militar obrigatório ou esteja impedido por acidente de trabalho, doença prolongada ou situação equiparável, mantendo nestes casos o substituto apenas o direito à remuneração.

3 — A aquisição da categoria ou classe não prejudica o regresso do trabalhador ao exercício das suas anteriores funções.

Cláusula 12.ª

(Trabalhadores com funções de chefia)

1 — As chefias consideradas são aquelas que constam no anexo I.

2 — Os cargos de chefia passarão a ser desempenhados, em princípio, nos termos do n.º 2 da cláusula 6.ª, por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa, tendo em atenção os trabalhadores a ele subordinados.

Cláusula 13.ª

(Promoções ou acessos)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outra categoria de natureza hierárquica superior a que corresponda um nível de retribuições mais elevado.

2 — As promoções automáticas verificar-se-ão conforme anexo IV.

Cláusula 14.ª

(Densidades)

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato serão observadas as proporções previstas nos respectivos quadros de densidades.

2 — É vedado às entidades patronais fazer parte dos quadros de densidades.

Cláusula 15.ª

(Reconversão profissional)

1 — A entidade patronal obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por acidente de trabalho ou doença profissional, se incapacitem parcialmente.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição.

3 — a) Se a reconversão se fizer para profissão sem carreira profissional o trabalhador manterá a sua categoria profissional com todos os direitos a ela inerentes, excepto o da promoção ou acesso automático;

b) Se a reconversão se fizer para profissão com carreira profissional, o trabalhador ingressará na categoria correspondente às suas novas funções se a esta, ou logo que a esta, corresponder tratamento igual ou mais favorável ao da categoria que tinha à data da reconversão.

Cláusula 16.ª

(Quadro de pessoal das empresas)

1 — Constituem o quadro permanente das empresas todos os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCT, se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — Todos os trabalhadores admitidos a título provisório ou a prazo vencerão as remunerações estipuladas no anexo IV correspondentes às categorias para que foram contratados e terão direito, proporcionalmente ao tempo do contrato, a todas as regalias previstas nesta convenção.

Cláusula 17.ª

(Mapas de pessoal)

1 — A entidade patronal elaborará e enviará até ao dia 30 de Abril de cada ano os mapas anuais de pessoal aos sindicatos e ao Ministério do Trabalho.

2 — Os mapas referidos nos números anteriores e seguintes serão assinados pela comissão de trabalhadores e pelo delegado sindical e deverão conter os seguintes elementos: nome, número de sócio do sindicato, número de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria e ordenado respectivo.

3 — A entidade patronal afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, as cópias dos mapas referidos nos números anteriores e seguinte.

4 — Até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência desta convenção, serão elaborados e afixados pela entidade patronal, nos termos dos números anteriores, os mapas de pessoal, cujas cópias serão enviadas aos sindicatos e ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

A — Disposições gerais

Cláusula 18.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.

2 — Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas com competência, zelo e assiduidade.

3 — Obedecer às ordens legítimas dadas por responsáveis hierárquicos superiores.

4 — Ter para com os demais trabalhadores as atenções e respeito que lhes sejam devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam solicitados.

5 — Zelar pelo bom estado de conservação das instalações da empresa, e da ferramenta e material que lhes estiver confiado.

6 — Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

7 — Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar, sejam eles trabalhadores ou elementos dos corpos sociais da empresa, desde que os trabalhadores tenham conhecimento dessa qualidade.

8 — Não prestar falsas declarações, sobre justificação de faltas.

9 — Não revelar informações sobre assuntos cuja divulgação tenha sido expressamente proibida, ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa.

Cláusula 19.ª

(Deveres das entidades patronais)

- 1 — Cumprir as cláusulas do presente contrato.
- 2 — Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança.
- 3 — Não atribuir a nenhum trabalhador serviços que não sejam da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo aceitação do trabalhador.
- 4 — Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitarem, sem perda de vencimento, o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional directamente ligados às funções que desempenham na empresa.
Facilitar ainda, mas neste caso com perda de vencimento, a frequência de outros cursos, nomeadamente de formação sindical.
- 5 — Dispensar obrigatoriamente dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social criadas ou a criar, para o exercício normal dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional.
- 6 — Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou coordenação que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens, de modo a que qualquer observação ou admoestação tenha de ser feita de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.
- 7 — Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

8 — Indicar para lugares de chefia ou coordenação trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, conforme o disposto no n.º 2 da cláusula 12.ª

9 — Proceder aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviar aos sindicatos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos mapas mensais de pessoal.

10 — Informar os trabalhadores, através da CT, acerca da situação e objectivos da empresa, sempre que aquela o solicite.

11 — Facilitar a consulta de cópia do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

12 — Submeter a expensas suas todos os trabalhadores ao seu serviço a exame médico, pelo menos uma vez por ano, para detecção de doenças profissionais ou outras.

Cláusula 20.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido às empresas:

1 — Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça todos os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício.

2 — Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta.

3 — Baixar a categoria ou classe do trabalhador, salvo a pedido expresso do mesmo e com parecer favorável das comissões de trabalhadores, ou sindicais ou intersindicais, ou delegados sindicais e respectivo Sindicato, e mediante autorização do Ministério do Trabalho.

4 — Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 21.ª

5 — Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas.

6 — Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

7 — Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

8 — A prática do *lock-out*.

9 — Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros.

Cláusula 21.ª

(Transferência do local de trabalho)

1 — As empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que haja o seu acordo por escrito.

2 — No caso de a transferência do local de trabalho resultar de mudança parcial ou total do estabelecimento e lhe causar prejuízos sérios, o trabalhador poderá rescindir o contrato invocando justa causa.

3 — As empresas custearão sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — No caso em que a transferência implique a mudança de residência do trabalhador, este terá também direito ao pagamento de:

a) Despesas de viagem dos membros do agregado familiar e transporte de mobília;

b) Um subsídio a ser pago na data da transferência no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ou, no mínimo, a 20 000\$ para ocorrer aos encargos de instalação da nova residência.

Cláusula 22.^a

(Direitos especiais da mulher)

São assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos especiais:

1 — Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou aborto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, e como tal confirmadas pelo seu médico assistente, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, caso em que têm de ser imediatamente transferidas para locais que não as prejudiquem (sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria).

2 — Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias. No caso de a trabalhadora não ter ainda direito ao subsídio da Previdência a empresa pagará um subsídio equivalente.

3 — Os noventa dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até trinta dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto a licença após o parto será de trinta dias.

4 — Dois períodos de meia hora ou um só de uma hora por dia, às mães que tenham filhos cuja idade seja inferior a um ano, sem perda de vencimento, para prestar assistência àqueles, salvo se frequentarem as instalações sociais da empresa, havendo-as.

5 — Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas por médico da especialidade.

Cláusula 23.^a

(Novas áreas de trabalho)

1 — A empresa não pode transferir qualquer trabalhador com as categorias indicadas no n.º 2 desta cláusula para outra zona de actividade, a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento onde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — A empresa obriga-se a definir por escrito as áreas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, vendedor especializado, promotor de vendas, prospector de vendas e inspector 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.

Cláusula 24.^a

(Garantias dos trabalhadores menores)

1 — Aos trabalhadores menores de dezoito anos é proibida a prestação do trabalho nocturno.

2 — É obrigatório o exame médico semestral.

Cláusula 25.^a

(Direitos à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — A comissão sindical ou intersindical de empresa é constituída por delegados sindicais.

3 — As entidades patronais não poderão opôr-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações das empresas, quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos, imediatamente antes do início da mesma.

Esta visita não poderá traduzir-se em realização de reuniões nos locais de trabalho ou paralisação ou abandono dos mesmos, com excepção dos postos de trabalho directamente interessados.

4 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão.

Sem prejuízo do exposto na cláusula 27.^a, a entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões. Competirá aos trabalhadores decidirem dos elementos credenciados pelas organizações sindicais que podem assistir e participar nestas reuniões.

6 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais de empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

7 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1 — A cada delegado sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito mensal de onze horas.

2 — A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito anual de quarenta e oito dias.

Cláusula 27.^a

(Cedência das Instalações)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de cinquenta trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções e sempre que possível a título permanente.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cinquenta trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

Cláusula 28.^a

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, ficando assegurados os serviços de carácter urgente, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuá-las.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, devendo avisar as entidades patronais com a antecedência mínima de seis horas.

B — Comissão sindical ou intersindical de empresa

Cláusula 29.^a

(Competência e poderes)

1 — Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, salvo se tal faculdade estiver cometida a nível de empresa à CT.

2 — Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

3 — Para o desempenho das suas funções, poderão os membros da comissão circular livremente no interior da empresa, devendo avisar o superior hierárquico, com vista à sua substituição, se necessária.

Cláusula 30.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1 — A comissão sindical ou intersindical de empresa reúne com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores, através de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição.

5 — As horas dispendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto na cláusula 26.^a

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, quando solicitada a sua presença pelas partes.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será distribuído de segunda a sexta-feira e não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados. Exceptua-se o regime de trabalho de turnos e ou laboração contínua que se encontra expresso na cláusula 35.^a

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 35.^a

3 — Os trabalhadores de transportes terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre

o trabalhador e a empresa com obrigatoriedade do parecer do sindicato e autorização do Ministério do Trabalho. O registo de trabalho referido neste número será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Os trabalhadores de transportes têm direito a um descanso de, no mínimo, dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicia o período de trabalho diário.

Cláusula 32.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Desde que a natureza das suas funções o justifique, aos trabalhadores poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais e prévio acordo do trabalhador.

2 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 33.ª

(Redução do horário para os trabalhadores-estudantes)

1 — Sem prejuízo da sua retribuição os trabalhadores-estudantes terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo deste e o início das aulas haja um intervalo de uma hora e trinta minutos.

2 — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, com 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente até 14 000\$ e até 10 000\$, e uma dotação anual para o material escolar até aos limites seguintes:

a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório	1 000\$00
Cursos gerais	1 500\$00
Cursos complementares e médios ...	2 500\$00
Cursos superiores	4 000\$00

b) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado nos números anteriores, deverá fazer prova anual de aproveitamento em 50 % das disciplinas anuais.

Cláusula 34.ª

(Trabalho nocturno)

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

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior em 50 % à fixada para o trabalho prestado durante o dia, salvo serviço de turno.

3 — Os trabalhadores que atinjam vinte e cinco anos de serviço na empresa ou 50 anos de idade serão dispensados, a seu pedido, com um pré-aviso de cento e oitenta dias, da prestação de trabalho nocturno, salvo casos clínicos devidamente comprovados, em relação aos quais não será necessário o pré-aviso.

Cláusula 35.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos, em laboração contínua ou não, têm horário de rotação periódica o que significa que só após os respectivos dias de descanso semanal mudam de turno.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre trabalhadores e a entidade patronal; no que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar aplicar-se-á a constante do anexo II a este contrato.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

a) Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa, o subsídio é de 3750\$;

b) Para regime em três turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 3000\$;

c) Para o regime em dois turnos rotativos com folga fixa (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas), o subsídio é de 2500\$;

d) Para o regime em dois turnos rotativos com folga fixa, o subsídio é de 1900\$.

Nota. — Estes subsídios não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivam perda de remuneração.

4 — No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora por turno para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

5 — As empresas poderão, sempre que necessário, aumentar ou diminuir o número de turnos, sendo sempre ouvidas as CT ou DS ou os sindicatos, sendo-lhes prestadas todas as informações por estes consideradas necessárias.

6 — Os trabalhadores que exerçam funções em regime de turnos rotativos não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

Na circunstância de a rendição não se verificar à hora prevista, a entidade patronal deverá promover o mais rapidamente possível a sua substituição.

Nestes casos aplicar-se-á o previsto no n.º 9 desta cláusula quanto à antecipação e prolongamento, e ainda o disposto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 36.ª, no n.º 1 da cláusula 37.ª e na cláusula 38.ª

7 — O período de trabalho para turnos não poderá ser superior à média de quarenta e duas horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

8 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio de valor até 120\$.

9 — Serão dispensados da prestação de trabalho por turnos os trabalhadores nas condições referidas no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 36.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora da hora do horário normal.

2 — Só em caso de manifesta necessidade poderá ser prestado trabalho extraordinário, mas sempre de acordo com os trabalhadores abrangidos.

3 — Quando o trabalhador presta quatro ou mais horas consecutivas de trabalho extraordinário, terá direito a retomar o trabalho sem prejuízo da sua retribuição normal nas seguintes condições:

a) Nos casos de prolongamento do período de trabalho diário, doze horas após o termo de trabalho extraordinário;

b) Nos restantes casos, o trabalhador será dispensado, durante o período normal imediato, da prestação de um número de horas igual ao período de trabalho extraordinário prestado, e num período à sua escolha.

Cláusula 37.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito à retribuição especial de 75 % (coeficiente 1,75).

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao fornecimento de uma refeição ou ao pagamento até ao limite de 120\$, na impossibilidade daquele fornecimento.

3 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho extraordinário fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho, terá direito ao pagamento de uma hora extraordinária, além de remuneração correspondente ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Nota. — A hora atrás referida será paga pelo coeficiente 1,75.

4 — As despesas de deslocação em que o trabalhador incorra, a mais, em consequência da prestação de trabalho extraordinário serão sempre suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 38.ª

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado)

1 — O trabalhador que prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a 150 % sobre a sua retribuição normal, além desta (coeficiente 2,5).

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número daquelas que o trabalhador venha efectivamente a prestar.

3 — Sem prejuízo do estipulado no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha. Caso haja acordo, o dia de descanso previsto no parágrafo anterior poderá ser substituído por trabalho efectivo com acréscimo de 1,75 sobre a retribuição normal, sem prejuízo da retribuição mensal.

4 — Sempre que o número de horas de trabalho em dias de descanso semanal ou feriado ultrapassar quatro horas, terão os trabalhadores direito ao estipulado na cláusula 67.ª, n.º 3.

5 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de turnos têm direito a 200 % sobre a sua retribuição, além desta, relativamente às horas de trabalho prestadas em dias feriados, sem direito ao estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 39.ª

(Generalidades)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A remuneração mínima mensal é a prevista no anexo VI deste contrato.

Cláusula 40.ª

(Documento, data e forma de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um documento escrito, no qual figure o nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, número de sócio do sindicato, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso complementar, obrigatório e ou dias feriados, descontos e montante líquido a receber.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho diário, devendo o pagamento ser efectuado no local onde o trabalhador preste a sua actividade.

3 — Para todos e quaisquer efeitos a fórmula para cálculo do salário/hora é a seguinte:

$$\text{sendo: } \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

RM = Retribuição mensal.

HS = Número de horas de trabalho semanal.

4 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na-base do salário/hora calculado nos termos do número anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal de horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.

A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Cláusula 41.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 42.ª

(13.º mês — Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição. Este subsídio será obrigatoriamente pago até ao dia 15 de Dezembro, e abrange o trabalho a prestar até ao dia 31 do mesmo mês.

2 — No caso de ter menos de doze meses de serviço efectivo, bem como em caso de cessação ou suspensão do contrato, os trabalhadores têm direito à fracção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — No entanto, os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar e os que se encontrem ausentes por doença profissional ou acidente de trabalho têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso semanal, que serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos sem folga fixa, a respectiva escala deverá assegurar em média por cada período de vinte dias de calendário cinco dias de descanso, dos quais dois deverão coincidir, em média, com o sábado e o domingo uma vez por mês.

3 — Os trabalhadores gozarão os seguintes 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, 8 e 25 de Dezembro e ainda o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado. Este último poderá, porém, em caso de interesse para a maioria dos trabalhadores e de acordo com a empresa, ser substituído por qualquer outro dia.

Cláusula 44.ª

(Direito a férias)

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, trinta dias de calendário, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga até ao último dia útil antes do início daquele período.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que completariam em 31 de Dezembro. A proporção para efeitos do cálculo do período de férias será de dois dias e meio por cada mês de trabalho. No caso de o trabalhador, após ter gozado férias, se demitir nesse mesmo ano antes de 31 de Dezembro, a empresa poderá descontar os dias de férias gozados em excesso, bem como o respectivo subsídio.

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

4 — Durante o seu período de férias o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5 — A marcação da época de férias deverá ser feita de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, de 1 de Janeiro a 31 de Março. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro. Para tal, a acumulação operar-se-á deixando o trabalhador de gozar as férias um ano antecipadamente.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa. Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

9 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso obrigatório.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador depois de este as ter iniciado, salvo seu acordo ou parecer favorável da CT e organismo sindical respectivo.

11 — Se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias até 31 de Dezembro do ano em que o trabalhador tiver baixa, este receberá a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio, salvo se optar por gozá-las e receber aquele subsídio no 1.º trimestre do ano seguinte.

12 — Sempre que no período de férias haja doença devidamente comprovada por documento idóneo (baixa dos serviços médico-sociais ou atestado médico) que coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente. A idoneidade dos documentos acima referidos poderá ser comprovada pela empresa.

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

14 — O trabalhador que vai prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa.

No caso de não dispor de tempo para isso, receberá remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

15 — Os trabalhadores que regressam do serviço militar obrigatório têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

16 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e o subsídio que iria gozar no ano da cessação, se ainda as não tiver gozado, bem como os períodos correspondentes aos meses que trabalhou no próprio ano da cessação do contrato.

17 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições previstos no presente contrato, e independentemente das sanções a que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que aqueles deixarem de gozar.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de férias)

Até ao último dia útil antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

Cláusula 46.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela entidade patronal e pelo trabalhador.

Cláusula 47.ª

(Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um período normal de trabalho diário.

2 — As ausências por durações inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionadas aos tempos respectivos e reduzindo os totais a dias completos de trabalho.

3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas por escrito com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível. As faltas previsíveis dadas à segunda-feira devem ser comunicadas na quinta-feira imediatamente anterior.

Cláusula 48.ª

(Princípios gerais)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, até cinco dias consecutivos; de avós, bisavós, netos, bisnetos, trisavós, trinotos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

c) Motivo de casamento durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Motivo de nascimento de filhos durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados;

e) Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical;

f) Nos dias de prestação de provas de exame, desde que devidamente comprovado;

g) Necessidade de tratar de assuntos particulares e inadiáveis que não possam ser resolvidos fora do horário normal de trabalho, desde que devidamente justificado e comunicado logo que possível;

h) Exercício das funções de bombeiro pelo tempo necessário, se como tal estiverem inscritos;

i) Doação de sangue, no máximo de um dia por mês.

2 — Estas faltas não implicam perda de vencimento ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as referidas na alínea e) que excedam o crédito de horas estabelecido na cláusula 26.^a, e as faltas por motivo de doença ou acidente de trabalho em que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro que impliquem perda de vencimento.

3 — As faltas das alíneas b) e d) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos de tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

a) A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada período normal de trabalho, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tenha direito;

b) Possibilidade de sanções disciplinares, sendo reiteradas.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 50.^a

(Infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa por qualquer trabalhador abrangido por esta convenção colectiva dos seus deveres.

Cláusula 51.^a

(Poder disciplinar)

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente, quer através dos superiores hierárquicos do trabalhador, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar cessará se não for exercido dentro de trinta dias após o conhecimento da infracção.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

4 — O processo deverá ser concluído no prazo de sessenta dias, prorrogáveis por igual período, mediante acordo da CT.

5 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas pelo menos as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;

b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar, se tal por ele for solicitado;

c) Ao trabalhador será permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de três dias úteis, que, a seu pedido, pode ser prorrogado por igual período;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, sendo garantido, pelo menos, o número de testemunhas de defesa igual ao das de acusação.

6 — A falta do processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a não existência jurídica da sanção que venha a ser aplicada.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, o sindicato a que o trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 52.^a

(Sanção disciplinar)

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão fundamentada comunicada por escrito ao infractor;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração;

d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não poderá exceder cinco dias, no caso da primeira infracção, e dez dias, no caso da segunda ou seguintes, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias.

3 — As sanções não poderão ser consideradas em posteriores faltas a não ser que se trate de casos particulares evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

4 — Os órgãos representativos dos trabalhadores deverão ser informados do andamento do processo disciplinar.

5 — As empresas devem comunicar aos sindicatos respectivos, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas de cópia do respectivo processo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.ª

(Causas de extinção de trabalho)

1 — O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c) Por rescisão unilateral por decisão do trabalhador.

2 — A declaração de despedimento referida nas alíneas b) e c) do número anterior deverá ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

Cláusula 54.ª

(Proibição do despedimento sem justa causa)

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar.

3 — A falta do processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 desta cláusula determina a nulidade do despedimento, tendo o trabalhador direito a conservar-se ao serviço ou a despedir-se com fundamento em justa causa sua.

4 — No caso de ser feita contestação judicial das conclusões do processo disciplinar por parte do trabalhador, o mesmo tem direito a todas as remunerações em suspenso logo que tenha havido decisão judicial a seu favor, considerando-se todo o tempo de suspensão como de efectivo serviço.

Cláusula 55.ª

(Rescisão do contrato por decisão do trabalhador)

1 — Os trabalhadores poderão em qualquer altura por sua iniciativa rescindir o contrato de trabalho avisando a entidade patronal com a antecipação de um ou dois meses, consoante tenham respectivamente menos ou dois ou mais anos completos de trabalho.

2 — A falta de aviso prévio previsto no artigo anterior obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, a qual poderá ser compensada total ou parcialmente com os créditos que o trabalhador tenha sobre a empresa.

Cláusula 56.ª

(Justa causa para despedimento por parte do trabalhador)

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

- a) A violação dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;

b) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;

c) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;

d) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

e) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;

f) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

g) A verificação pelo tribunal da nulidade da justa causa alegada pela entidade patronal.

2 — Todo o trabalhador que se despeça com justa causa receberá uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 57.ª

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 58.ª

(Reestruturação de serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação a novas funções.

Cláusula 59.ª

(Alteração da entidade patronal)

1 — Em casos de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste CCT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades 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 reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a entidade, durante os trinta dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos profissionais de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas as condições da prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

Cláusula 60.^a

(Falência da empresa)

1 — A declaração judicial da falência da empresa 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 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

4 — Os trabalhadores mantêm o direito ao pagamento integral das indemnizações previstas no n.º 2 da cláusula 56.^a deste contrato, mesmo quando as empresas sejam sociedades anónimas.

CAPÍTULO IX

Deslocações

Cláusula 61.^a

(Princípio geral)

Consideram-se deslocações em serviço os movimentos para fora do local habitual de trabalho, ao serviço da entidade patronal, por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 62.^a

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre as empresas e os trabalhadores;

b) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal, como trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 37.^a

Cláusula 63.^a

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam os limites abrangidos pelo disposto na cláusula 62.^a

2 — São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda por conta da empresa o pagamento do alojamento e da alimentação durante o período de deslocação, podendo a empresa optar por um abono para a alimentação e alojamento, a estabelecer por acordo com o trabalhador.

3 — A empresa mantém inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato.

5 — Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração, por cada trinta dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência. Em alternativa, pode a empresa optar por pagar de quinze em quinze dias viagens de ida e volta, e ainda as horas de viagem, que serão pagas como horas simples.

6 — Todo o trabalhador que se desloque fora das instalações da empresa e ao serviço desta tem de estar obrigatoriamente coberto por um seguro de acidentes de trabalho para o efeito.

7 — Sempre que um trabalhador se desloque ao serviço da empresa e em meio de transporte próprio, são da responsabilidade da entidade patronal todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado. Esta responsabilidade da entidade patronal é inexistente nos casos em que, por decisão judicial, os prejuízos causados tenham decorrido de procedimento criminoso por parte do trabalhador.

8 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente de 0,26 sobre o preço em vigor de 11 de gasolina super na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido, considerando neste valor incluído o seguro contra todos os riscos, desde que o trabalhador faça no mínimo 36 000 km/ano.

Nos casos em que esta quilometragem não seja atingida, o pagamento do quilómetro será feito na base do coeficiente 0,28.

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 1500\$. No caso de a deslocação não atingir um mês o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

Cláusula 64.ª

(Deslocações fora do continente)

1 — As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito a:

a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;

b) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;

c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;

d) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;

e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor de 1000 contos.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dele seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

Cláusula 65.ª

(Férias de trabalhadores deslocados do continente)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos neste contrato, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

2 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

Cláusula 66.ª

(Doenças em deslocação)

1 — Durante o período de doença comprovada, nos termos da lei, o trabalhador deslocado mantém todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tem ainda direito ao pagamento de viagem até ao local onde possa receber o tratamento adequado prescrito pelo médico.

2 — Nas situações previstas pelo número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;

b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 67.ª

(Refeitórios)

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores lugares confortáveis, arejados e asseados, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas fornecerão a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, que incluirá obrigatoriamente um prato de peixe ou um prato de carne.

3 — Em caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 75\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 68.ª

(Assistência na doença e maternidade)

1 — Em caso de doença as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo do disposto no ponto 3.

2 — Durante o período de doença o trabalhador continuará a receber da empresa o valor líquido da remuneração mensal, reembolsando-a no quantitativo do subsídio da Previdência quando o receber.

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção beneficiarem, a nível de empresa, de regalias sociais, designadamente, no campo da segurança social, complementos de doença e reforma, manterão o direito a elas.

Cláusula 69.ª

(Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento do trabalhador)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, mantém-se o estabelecido na cláusula anterior.

2 — Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, os herdeiros têm direito a receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao referido trabalhador, naquela data.

CAPÍTULO XI

Questões transitórias

Cláusula 70.ª

(Garantias de regalias anteriores)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Exceptuam-se as diuturnidades e os prémios de antiguidade praticados pelas empresas, os quais são integrados nos vencimentos acordados à data da entrada em vigor das tabelas salariais.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via legal para os trabalhadores abrangidos por este contrato passam a fazer parte integrante desta convenção colectiva.

3 — Esta convenção é globalmente mais favorável que os instrumentos que regulavam as relações de trabalho anteriores, revogando-os em conformidade.

Cláusula 71.ª

(Reclassificação)

Sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato, as empresas ficam obrigadas a apresentar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação de todos os trabalhadores, de acordo com este CCT e com as funções efectivamente desempenhadas.

CAPÍTULO XII

Cláusula 72.ª

(Comissão paritária)

1 — Constituição

a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para o desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo.

c) Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCTV, podendo os seus

membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

e) Qualquer dos elementos da comissão paritária poder-se-á fazer representar nas reuniões mediante procuração bastante.

2 — Normas de funcionamento

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em Lisboa ou no Porto, conforme os casos a tratar e em local a acordar pelas partes.

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalho para a sessão, com a indicação concreta do problema a resolver, até quinze dias antes da data da reunião.

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições

Intepretação de cláusulas, integração de lacunas do presente CCTV.

4 — Deliberações

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalhos.

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por acordo dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por este CCTV e aos trabalhadores desde que não contrariem a legislação em vigor.

d) A deliberação da comissão paritária que criar uma nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se sempre as retribuições que já venham a ser praticadas nas empresas.

ANEXO I

REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA

CAPÍTULO I

Higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 1.ª

Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato deve obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

Cláusula 2.ª

Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção do Trabalho e Direcção de Saúde.

Cláusula 3.ª

Reclamações

1 — Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores ou sindicatos requeream fiscalização, o sindicato interessado poderá destacar um perito para acompanhar os representantes da entidade fiscalizadora, devendo ser-lhe facultados os documentos em que esta formular as medidas impostas às entidades patronais e respectivos prazos.

Cláusula 4.ª

Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe seja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 5.ª

Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejadas, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelos organismos oficiais.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira

que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

Cláusula 6.ª

Condicionamento de ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Cláusula 7.ª

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal ou ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou de ambas, de acordo com as normas nacional ou internacional adoptadas.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Cláusula 8.ª

Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Cláusula 9.ª

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Cláusula 10.ª

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Cláusula 11.ª

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão, ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Cláusula 12.ª

Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriadas.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Cláusula 13.ª

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Cláusula 14.ª

Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

a) Um lavatório fixo por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;

b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de dez indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudção;

c) Uma retrete por cada grupo de vinte e cinco homens ou fracção trabalhando simultaneamente;

d) Um urinol por cada grupo de vinte e cinco homens ou fracção trabalhando simultaneamente;

e) Uma retrete por cada grupo de quinze mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvem um contacto frequente com carvões, óleos naftas ou produtos simi-

lares deverão providenciar no sentido da instalação de lava-pés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

Cláusula 15.ª

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deixados restos de alimentação ou outros detritos.

Cláusula 16.ª

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Cláusula 17.ª

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer às normas de higiene e ventilação apropriadas.

Cláusula 18.ª

Primeiros socorros

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

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza do risco.

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

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

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Cláusula 19.ª

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Cláusula 20.ª

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Cláusula 21.ª

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Cláusula 22.ª

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados na cláusula anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento

impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Cláusula 23.^a

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocução, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

CAPÍTULO II

Medicina no trabalho

Cláusula 24.^a

Princípio geral

1 — As empresas que tenham duzentos ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de quinhentos, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas empresas pequenas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de quinhentos, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Cláusula 25.^a

Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente capítulo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

Cláusula 26.^a

Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral de Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de vinte dias.

Cláusula 27.^a

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

Cláusula 28.^a

Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de quinze trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

Cláusula 29.^a

Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;

b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;

d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;

e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;

f) Efectuar os exames obrigatórios previstos neste contrato;

g) Observar, regular e particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;

h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;

i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referentes ao ano anterior, a remeter ao delegado de Saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área;

j) Participar ao delegado de Saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho na respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;

l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de Saúde do respectivo distrito os seus resultados.

Cláusula 30.ª

Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Cláusula 31.ª

Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 32.ª

Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

Cláusula 33.ª

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designada-

mente os Decretos-Leis n.ºs 44 537 e 47 511 e o Decreto n.º 47 512, de 27 de Abril de 1962, 22 de Julho de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, respectivamente.

CAPÍTULO III

Comissão de prevenção e segurança; encarregado de segurança e técnico de prevenção

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Cláusula 34.ª

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham quarenta ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de quarenta trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Cláusula 35.ª

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o chefe do serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Cláusula 36.ª

Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique, ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

Cláusula 37.ª

Actas

A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

Cláusula 38.ª

Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e sobre questões de higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança.

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;

f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;

m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do segundo mês do ano seguinte àquele a que respeitem;

n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;

o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;

p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;

q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Cláusula 39.ª

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

SECÇÃO II

Encarregado de segurança e técnicos de prevenção

Cláusula 40.ª

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de quinhentos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança, de acordo com as instruções do encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

3 — Será encarregado de segurança o trabalhador que seja eleito entre os membros da comissão, devendo-se ter em conta as seguintes condições:

a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;

b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;

c) Formação técnica;

d) Conhecimento das instalações fabris.

Cláusula 41.ª

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;

b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;

c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;

d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;

e) Exigir o cumprimento das normas de segurança interna e oficiais;

f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;

g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;

h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;

i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;

j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Cláusula 42.ª

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes da cláusula anterior, compete ao técnico de prevenção:

a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;

b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;

c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;

d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;

e) Colaborar com o serviço médico da empresa;

f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;

g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;

h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

ANEXO II

Escala de laboração contínua

(Referida no n.º 2 da cláusula 35.ª)

Rotação	
S	A D C B
6.ª	A D C B
5.ª	A D C B
4.ª	B D C A
3.ª	B A C D
2.ª	B A D C
D	B A D C
S	B A D C
6.ª	C A D B
5.ª	C B D A
4.ª	C B A D
3.ª	C B A D
2.ª	C B A D
D	D B A C
S	D C A B
6.ª	D C B A
5.ª	D C B A
4.ª	D C B A
3.ª	A C B D
2.ª	A D B C
D	A D C B
S	A D C B
6.ª	A D C B
5.ª	B D C A
4.ª	B A C D
3.ª	B A D C
2.ª	B A D C
D	B A D C

(0-8)
(8-16)
(16-24)
(F)

(42 horas semanais.)

ANEXO III

Quadros gerais de densidades

Quadro 1

(Cerâmicos)

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quadro 2

(Metalúrgicos)

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
2.ª	1	-	1	1	2	2	2	2	3	3
3.ª	-	1	-	1	1	2	2	2	2	2
Praticantes	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2

ANEXO IV

Definição de categorias profissionais e condições específicas

Cerâmicos (CE)

Acabador. — O trabalhador que executa tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como: corta, monta, fura, desbasta, desmolda, grossa, lixa, etc., utilizando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e posto de trabalho. Cumpre com normas de produção, acabamento e segurança.

Ajudante do chefe de laboratório. — O trabalhador que coadjuva o chefe de laboratório, substituindo-o na sua ausência. Faz requisições de produtos.

Ajudante de capataz/trabalhador carga e descarga. — O trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Nota. — Na empresa Produlite os trabalhadores desta profissão executam com predominância manual o transporte da respectiva carga.

Ajudante de fiel de armazém/conferente. — O trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadoria.

Apontador. — O trabalhador que, à porta da fábrica ou em qualquer das suas dependências, faz todos ou alguns dos seguintes serviços: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, *contrôle* e notas de produção e, em armazéns e oficinas, as entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

Auxiliar de armazém. — O trabalhador que procede a operações necessárias a recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Auxiliar de laboratório. — O trabalhador que, não possuindo o adequado curso industrial, procede a ensaios físicos rudimentares.

Auxiliar de serviços. — O trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico de fibrocimentos. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

Capataz/chefe de equipa. — O trabalhador que orienta um grupo de trabalho na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Recebe notas dos materiais que movimenta e faz a conferência dos mesmos.

Condutor de aparelhos de elevação e transporte. — O trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo empilhadoras e ou outros aparelhos automotores destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas lingagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, limpando e lubrificando peças dos engenhos.

Chefe de linha de fabrico grau 1. — Superintende no trabalho dos encarregados pertencentes à sua linha de fabrico, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos. Colabora no *contrôle* de qualidade, manutenção da maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança no trabalho. Colabora na formação de pessoal.

Chefe de produção/chefe de linha de fabrico grau 2. — Supervisa a produção de uma ou mais linhas de fabrico, estabelecendo programas de fabrico e fiscalizando o seu cumprimento. Coordena as ligações entre as diversas secções ou sectores de laboração. Estuda sistemas, métodos e tempos, elabora orçamentos, e estabelece planos de trabalho. Colabora no *contrôle* de qualidade, manutenção de maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança no trabalho. Colabora na formação de pessoal.

Chefe de laboratório. — O trabalhador que superintende nos serviços de laboratório, responsabilizando-se pelo resultado das experiências ou ensaios efectuados.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui e recolhe as mercadorias ou produtos por clientes ou fornecedores, utilizando motociclos.

Empregado/a de bar. — O trabalhador/a que dentro do balcão, prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos. Procede à cobrança dos respectivos consumos. Executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de fabrico. — O trabalhador que é responsável pela execução do programa de trabalho distribuído pelo seu superior.

Encarregado de secção de fibrocimento. — O trabalhador que coordena e orienta, nas instalações fabris, diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe estão confiados e dá assistência e manutenção às máquinas utilizadas, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do *contrôle* de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; superintende também na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que vigia as instalações fabris, ou outras instalações e locais, para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais, atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-os e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

Moldador de fibrocimento. — O trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças de fibrocimento, utilizando moldes e ferramentas manuais ou mecânicas para o efeito. Colabora na conservação do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico e segurança.

Oficial especializado de fabrico. — O oficial de 1.º escalão de profissão ou categoria ligada ao fabrico que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

Operador de apoio. — O trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como: colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, *contrôle* do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — O trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como: fabrico, preparação de massa ou pasta, desmoldagem e acabamentos do fibrocimento; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de fabrico, produção e segurança.

Operador de laboratório. — O trabalhador que procede a análises de produtos e matérias-primas, conforme instruções fornecidas por técnicos analistas, quando habilitado com curso industrial adequado. Poderão ser enquadrados nesta categoria os trabalhadores que já desempenhem as funções respectivas, mesmo quando não habilitados com o curso industrial adequado.

Responsável equiparado. — O trabalhador qualificado que no desempenho das suas funções, goza de autonomia de decisão.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e assegura a higiene das instalações sanitárias ou outras.

Verificador de qualidade. — O trabalhador que verifica os produtos e trabalho, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o *contrôle* de qualidade segundo orientação superior, tais como: ensaios de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheita de amostras durante a laboração e faz registos de resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre *contrôle* de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

Encarregado-geral de armazém. — O trabalhador que superintende em dois ou mais armazéns.

Condições específicas dos trabalhadores cerâmicos

Condições de admissão:

1 — A idade mínima de admissão para as profissões idade de 16, 17, 18 ou mais anos.

2 — Todos os trabalhadores têm três, dois ou um ano de aprendizagem, caso sejam admitidos com a idade de 16, 17, 18 ou mais anos.

3 — Para as categorias profissionais de guarda, porteiro, auxiliar de serviços, ajudante de capataz/trabalhador de carga e descarga, trabalhador de limpeza e auxiliar de armazém não haverá aprendizagem.

a) A idade mínima de admissão para estas profissões é de 18 anos.

Densidades:

1 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Sempre que haja nas empresas vagas de categoria ou profissões especializadas, os auxiliares de serviço terão preferência no preenchimento dessas vagas.

3 — É proibido às empresas tirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

4 — O número total de auxiliares de serviço não poderá exceder, em relação ao número total de trabalhadores cerâmicos da empresa, por local de trabalho, os seguintes números:

Número total de trabalhadores cerâmicos	Número máximo de auxiliares de serviço
Até 20	60 %.
De 21 a 30	13.
De 31 a 40	14.
De 41 a 50	15.
De 51 a 60	16.
De 61 a 70	17.
De 71 a 80	18.
De 81 a 90	19.
De 91 a 100	20.
Mais de 100	20+1 por cada 10 que excedam.

Promoções automáticas:

Com a entrada em vigor da presente convenção, deixará de haver 3.º escalão de todas as categorias, passando todos os trabalhadores que assim estejam classificados no 2.º escalão.

Os trabalhadores que há data de 1 de Setembro de 1979 se encontrem há três ou mais anos no 2.º escalão de qualquer categoria passarão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

Os trabalhadores logo que perfaçam três anos de permanência no 2.º escalão serão promovidos ao 1.º escalão.

Comércio (COM/CE)

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

Conferente. — O trabalhador que sob a orientação do fiel de armazém procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entradas e saídas 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 ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição

de mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, vendedores especializados, promotores de vendas e prospectores de vendas ou agentes de empresas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados através das notas de encomenda, etc.

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 da empresa.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica a possibilidade do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor. — O trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado de:

a) **Viajante.** — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) **Pracista.** — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal;

c) **Caixeiro de mar.** — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se para concluir a venda.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui e recolhe as mercadorias ou produtos por clientes ou fornecedor utilizando motociclo.

Encarregado geral de armazém. — O trabalhador que superintende nos diversos armazéns.

Praticante de caixa. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Condições específicas dos trabalhadores do comércio

Retribuições certas mínimas:

1 — As retribuições estabelecidas neste CCT constituem apenas a parte certa da retribuição.

2 — Quando um profissional aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa mínima prevista no anexo III.

3 — A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês seguinte àquele em que se efectuou a facturação, salvo acordo em contrário.

5 — As retribuições estipuladas no presente contrato compreendem apenas a parte fixa (certa) da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes.

Dotações mínimas (quadro de densidades):

Profissionais de armazém:

a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém por armazém.

b) Nos armazéns que tenham mais de seis e menos de doze trabalhadores terá de haver um encarregado de armazém e um fiel de armazém.

c) Nos armazéns que tenham mais de doze e menos de vinte e um trabalhadores terá de haver um encarregado e dois fiéis de armazém.

Vendedores:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, demonstradores-prospectores de vendas, técnicos de vendas e propagandistas, tomado no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir a um deles a categoria de inspector de vendas.

b) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

Caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiros serão obrigatoriamente promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem, na empresa, três anos de prática ou 18 anos de idade.

b) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete, na empresa, três anos de permanência na categoria.

c) O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos, se tiver permanecido um ano na categoria de praticante, na empresa.

d) O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a segundo-caixeiro e a primeiro-caixeiro logo que completem, na empresa, quatro anos de permanência na categoria.

e) Número de caixeiros:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1 — Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

2 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior, em número teórico, ao de terceiros-caixeiros estabelecido no quadro de densidades acima indicado.

Construção civil (CC)

Arvorado. — O chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Carpinteiro de limpos. — O trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Encarregado. — O trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Encarregado fiscal. — O trabalhador que mediante caderno de encargos verifica a execução da obra.

Encarregado geral. — O trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

Marteleiro. — O trabalhador que com carácter predominante manobra martelos perfuradores ou demolidores.

Mecânico de madeiras. — O trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Pedreiro/trolha. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — O trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Servente. — É o trabalhador, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areiros ou qualquer local em que justifique a sua presença e que tem mais de 18 anos.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuva nos seus trabalhos.

Auxiliar menor. — O trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Praticante de montador de fibrocimento. — O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais montadores, os coadjuva nos seus trabalhos.

Pré-oficial. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Montador de fibrocimento. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, materiais de plástico.

Condições específicas dos trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão e habilitações mínimas:

- a) De 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;
- b) De 16 anos para todas as outras categorias;
- c) Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei ou por este contrato para o exercício da respectiva profissão.

2 — Aprendizagem:

a) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial; sempre que as empresas não possuam serviços próprios de formação profissional;

b) Sem prejuízo do disposto na alínea d), os aprendizes não poderão permanecer mais do que dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de pré-oficial;

c) Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano;

d) Para os efeitos do disposto na alínea b), contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresas diferentes daquelas em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos das escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos;

e) Aos aprendizes será passado, pelo sindicato, um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação a que se obriga a entidade patronal a enviar ao respectivo sindicato;

f) Os auxiliares menores ao fim de dois anos passam a aprendizes, excepto se tiverem entretanto passado a serventes.

3 — Serventes:

a) Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso na categoria de pré-oficial de profissão por ele indicada;

b) Caso o exame não seja fixado nos trinta dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame;

c) Caso não se verifique a aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame;

d) Para efeito do estipulado na alínea a), contar-se-á o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame.

4 — Promoções automáticas:

a) *Praticantes.* — Os praticantes não poderão permanecer mais do que um ano nessa categoria, findo o qual serão obrigatoriamente promovidos à categoria de oficiais de 2.ª;

b) *Pré-oficiais.* — Os pré-oficiais serão promovidos automaticamente a oficiais de 2.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria, contando-se para esse efeito o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que devidamente comprovado;

c) *Oficiais.* — Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos na mesma categoria, contando-se para esse efeito o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que devidamente comprovado;

d) *Encarregados.* — Os encarregados de 2.ª serão automaticamente promovidos a encarregados de 1.ª ao fim de quatro anos de permanência na mesma categoria.

5 — Densidades:

a) As densidades estabelecidas nesta cláusula arredondam-se sempre para a unidade superior, podendo ser excedidas em sentido mais favorável para os trabalhadores, e aplicam-se aos trabalhadores de cada categoria profissional da empresa;

b) Em qualquer categoria profissional o número de praticantes, pré-oficiais, aprendizes e auxiliares menores considerados globalmente não será superior ao dos oficiais;

c) Em relação às categorias profissionais onde existam duas classes ou escalões, o número dos de 1.ª será, pelo menos, igual aos de 2.ª

6 — Profissões da construção civil com aprendizagem:

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Pedreiro/trolha;
- d) Pintor.

Ponto único. — Nas categorias profissionais onde haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante, com excepção do auxiliar menor e do servente.

Electricistas (EL)

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-official.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa ou oficial principal. — Trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências na direcção de trabalhadores da sua função.

Encarregado. — Trabalhador electricista tecnicamente especializado, que coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-official. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Responsável equiparado. — O trabalhador qualificado que, no desempenho das suas funções, goza de autonomia de decisão.

Condições específicas dos trabalhadores electricistas

Condições de admissão:

1 — Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou montador electricista.

3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço.

4 — A comprovação dos anos de serviço previsto nas alíneas anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda atestado passado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

5 — Os trabalhadores electricistas diplomados com curso do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, ingressarão no mínimo na categoria de pré-official do 1.º ano.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e os diplomados com os cursos complementares ou que frequentem os institutos industriais ingressarão no mínimo na categoria de pré-official do 2.º ano.

Estágio e acesso

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes admitidos com menos de 16 anos de idade serão promovidos a ajudantes após três períodos de um ano de aprendizagem.

b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menos de 18 anos passarão à categoria de ajudantes após dois períodos de um ano.

c) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade ascenderão à categoria de ajudante após três períodos de seis meses.

d) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria.

e) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria.

Densidades:

1 — As firmas obrigam-se a observar as densidades mínimas para as categorias previstas, podendo o número de trabalhadores das categorias superiores ser excedido em prejuízo das categorias inferiores.

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e de pré-oficiais.

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder 100 % o número de oficiais.

c) Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas tem de haver um classificado como chefe de equipa.

d) Nos estabelecimentos com cinco oficiais electricistas tem de haver um como encarregado. Por vinte e cinco trabalhadores electricistas, dois encarregados.

2 — Havendo apenas um trabalhador, este será obrigatoriamente oficial.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, enge-

nheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico. O trabalhador deve sempre fundamentar a sua recusa por escrito, assumindo inteira responsabilidade pela mesma.

2 — Sempre que no desempenho das suas funções o trabalhador electricista corra riscos de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Enfermeiros (ENF)

Enfermeiro. — Compreende o profissional que exerce funções de promoção do indivíduo com actividades preventivas e funções curativas em caso de doença, prestando cuidados que vão completar a acção clínica.

Enfermeiro sem curso de formação. — É o profissional de enfermagem com mais de três anos de exercício da profissão e que ainda não frequentou o curso de promoção.

Enfermeiro coordenador. — Compreende o profissional que é responsável pelos serviços, os coordena e os orienta.

Condições específicas dos profissionais de enfermagem

Condições de admissão:

Só poderão exercer funções de enfermeiros os profissionais com carteira profissional.

Dotações mínimas:

Sempre que na empresa existam mais de três enfermeiros, a um serão dadas as funções de coordenador.

Garagens (GAR)

Ajudante de motorista. — O profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma mercadorias no veículo podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Lubrificador. — O profissional que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda o óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ajusta os mesmos com óleos indicados.

Motorista-recepcionista. — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que seja necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

Hotelaria (HOT/CE)

Cozinheiro. — O profissional que prepara, tempera 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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição; tem em conta o número provável de utentes; amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias,

segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os; executa ou vela pela limpeza, pela cozinha e utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas, organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene, manter em dia um inventário de todo o material de cozinha, tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode ainda ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal a seu cargo. Nesta profissão haverá as categorias de cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª

Ecónomo. — O profissional que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao funcionamento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

Empregado de refeitório. — O profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui as refeições; levanta tabuleiros ou loiças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — O profissional que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de profissionais a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização.

Condições específicas dos trabalhadores de hotelaria

Condições mínimas de admissão:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2 — Têm preferência na admissão os trabalhadores munidos da respectiva carteira profissional.

Densidades:

1 — Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas cantinas será obrigatório ter:

Um cozinheiro de 1.ª (desde que tenha mais de três cozinheiros);

Um encarregado de refeitório;

b) Nos refeitórios de 1.^a será obrigatório ter:

Um ecónomo;

Um cozinheiro de 2.^a (desde que tenha dois cozinheiros);

c) Nos refeitórios de 2.^a será obrigatório ter:

Um cozinheiro de 3.^a, que poderá eventualmente desempenhar também funções de encarregado de refeitório.

2 — Para os restantes serviços, será em função da densidade das refeições servidas e do método utilizado.

Definição de cantinas e refeitórios:

Cantinas:

1 — Nas cantinas estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária seja superior a trezentas refeições.

Refeitórios:

2 — Nos refeitórios de 1.^a estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária não exceda trezentas refeições.

3 — Nos refeitórios de 2.^a estão englobados todos os tipos de serviço cuja confecção diária não exceda cem refeições.

Madeiras (MAD)

Mecânico de madeiras. — O trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupa, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Metalúrgicos (MET)

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas 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; exa-

mina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda; recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas, executando outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeira, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com a excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador de 1.^o escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios; procede à sua verificação e conser-

vação e a operações simples de reparação; controla e é responsável pela existência, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e entrega.

Responsável equiparado. — É o trabalhador qualificado que, no desempenho das suas funções, goza de autonomia de decisão.

Condições específicas dos trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem:

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissão onde, nos termos deste clausulado, seja permitida a aprendizagem.

2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais oficiais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho.

4 — As empresas darão conhecimento aos interessados, em Outubro de cada ano, dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis.

5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral.

6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

8 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem.

9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado às empresas exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

Duração da aprendizagem:

1 — A duração da aprendizagem não poderá passar quatro, três, dois e um anos, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

Antiguidade dos aprendizes:

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Promoção de aprendizes:

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Tirocínio:

1 — Não admitem aprendizagem as categorias profissionais de entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificador.

2 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos.

3 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada.

4 — Nas profissões de lubrificador e entregador de ferramentas, materiais ou produtos, os menores serão directamente admitidos como praticantes, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da duração do tirocínio.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as conclusões estipuladas na cláusula «Aprendizagem».

Duração do tirocínio:

1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos, excepto para as profissões de lubrificador e entregador de ferramentas, materiais ou produtos, que será de quatro, três, dois e um anos, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 14, 15, 16 e 17 ou mais anos.

2 — O período de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certi-

ficado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato.

Quadros de densidades:

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro 2 do anexo III.

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos de proporção estabelecidos para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de trinta dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de quarenta e cinco dias, quando haja lugar a novas admissões.

Admissão de serventes:

A idade mínima de admissão de serventes é de 18 anos.

Promoções automáticas:

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se pela empresa, e com uma antecedência de noventa dias em relação à data prevista para a promoção, for requerido exame para o efeito, nos termos do número seguinte, e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho e será efectuado por um júri composto por dois elementos,

um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

Professores (PROF)

Educador de infância. — O trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe. Organiza as actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança, servindo-se dos meios educativos e adequados e da assistência necessária à normal evolução da criança.

Auxiliar de educação. — O trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que colabora com a educadora de infância na direcção de uma classe segundo planos previamente elaborados por esta.

Vigilante com funções pedagógicas. — O trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos sob a orientação do educador de infância ou auxiliar de educação.

Rodoviários (ROD)

Motorista (pesados ou ligeiros). — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Técnicos construtores civis (TCC)

Técnico construtor civil de grau I. — É o profissional que exerce as funções elementares do âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

Técnico construtor civil de grau II. — É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

Técnico construtor de grau III. — É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Técnico construtor civil de grau IV. — É o profissional que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

Condições específicas dos trabalhadores construtores civis

1 — *Trabalhadores construtores civis — Definição*

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

1.2 — A profissão de construtor civil abrange os seguintes aspectos:

Na generalidade, efectuam tarefas de carácter técnico de estudo, concepção e elaboração de projectos, organização e direcção de obras de construção civil, engenharia e arquitectura, em novas edificações, ampliações, remodelações e conservações, isoladamente ou em colaboração com outros técnicos, utilizam conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso do seu trabalho, tais como: elaboração de projectos de estabilidade que não sejam de grande importância técnica; direcção e/ou fiscalização de trabalhos de edificação, ampliação, remodelação, manutenção e conservação de obras ou conjuntos urbanísticos; estabelecimento e elaboração de normas de execução, especificações de qualidade e cadernos de encargos; preparação e superintendência dos elementos de comunicação à obra; organização; programação e direcção de estaleiros e fases de realização das obras; aprovisionamento e recepção, efectuando o *contrôle* de qualidade; análise e avaliação de custos de mão-de-obra e materiais e *contrôle* orçamental; verificação de métodos adequados, da constituição geológica e comportamento dos solos e suas matérias constitutivas. Efectuam as suas tarefas profissionais tendo em atenção critérios de estabilidade, dimensões requeridas, regulamentos, normas, etc.

A sua qualificação permite-lhes coordenarem actividades e especializarem-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e *contrôle* de obras; chefia de estaleiros, análise de custos de orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projecto e cálculo; assistência e secretariado técnico.

2 — *Condições de admissão e promoção*

2.1 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo Sindicato.

2.2 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

2.3 — Após esgotadas as possibilidades de preenchimento das vagas com profissionais já ao serviço da empresa, recorrer-se-á então à lista de desempregados inscritos no respectivo Sindicato e organismos oficiais.

2.4 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

2.5 — É suficiente que o construtor civil desempenhe com permanência parte de uma função correspondente a determinado grau, desde que mantenha as características expressas numa das suas alíneas, para que esse grau lhe seja atribuído.

2.6 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional construtor civil corresponderem a mais que um dos graus, prevalece o grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.7 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira, com categoria de:

- a) Construtor civil do grau I, se não tiverem um ano de actividade profissional;
- b) Construtor civil de grau II, se tiverem um ano de experiência profissional. O tempo de permanência no grau II não poderá ser superior a dois anos.

3 — *Deontologia profissional*

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custo ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e/ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e/ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito de recusar cumprir e fazer cumprir ordens, de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

Técnicos de desenho (TD)

Arquivista técnico. — O profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador projectista. — O profissional que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Desenhador (técnico). — O profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e os descreve até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando, conhecimentos de materiais de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática de sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Medidor orçamentista. — O profissional que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico, prestando as informações necessárias, no seu local de trabalho, ou, tornando-se necessário, mediante deslocação junto do cliente. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelece, com a indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Praticante. — O profissional que, sob a orientação de superior hierárquico, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Tirocinante. — O profissional que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas respectivas categorias.

Condições específicas dos técnicos de desenho

1 — Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado na profissão três anos de categoria de praticante;

b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado dois anos como praticante;

c) Tirocinante do 1.º ano, se até à data tiverem exercido profissão;

d) Os profissionais que além do curso industrial possuam os cursos de formação profissional de desenhadores industriais ou curso complementar técnico do ensino secundário e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poder ingressar na categoria de desenhador até três anos.

Telefonistas (TEL)

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

Serviço social (SS)

Assistente social. — Técnico do serviço social, é o trabalhador que, cabendo-lhe prestar apoio aos trabalhadores em acção de defesa dos seus interesses e direitos, intervém na resolução de problemas de ordem social. Deverá exercer as funções com toda a independência técnica deontológica. É-lhe vedada qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar.

ANEXO V

Enquadramento profissional

Grupo 1:

Chefe de produção (CE).
Chefe de linha de fabrico grau 2 (CE).
Chefe de laboratório (CE).
Técnico construtor civil grau 4 (TCC).

Grupo 2:

Chefe de linha de fabrico grau 1 (CE).
Ajudante do chefe de laboratório (CE).
Responsável equiparado (CE-MET-EL).
Técnico construtor civil grau 3 (TCC).
Desenhador-projectista (TD).
Assistente social (SS).

Grupo 3:

Técnico construtor civil grau 2 (TCC).
Encarregado geral (CC).

Grupo 4:

Encarregado de secção de fibrocimento (CE).
Encarregado (MET-EL).
Encarregado fiscal (CC).
Encarregado de 1.ª (CC).
Chefe de vendas (COM-CE).

Grupo 5:

Encarregado de fabrico (CE).
Técnico construtor civil grau 1 (TCC).
Desenhador com mais de seis anos (TD).
Medidor-orçamentista com mais de seis anos (TD).

Encarregado de 2.^a (CC).
Encarregado-geral de armazém (COM-CE).
Enfermeiro coordenador (ENF).
Inspector de vendas (COM-CE).

Grupo 6:

Trabalhador de qualificação especializada (MET).
Preparador de trabalho (MET).
Chefe de equipa ou oficial principal (EL).
Arvorado (CC).
Encarregado de armazém (COM-CE).
Encarregado de refeitório (HOT-CE).

Grupo 7:

Oficial especializado de fabrico (CE).
Medidor-orçamentista com mais de três anos e menos de seis anos (TD).
Desenhador com mais de três anos e menos de seis anos (TD).
Afinador de máquinas de 1.^a (MET).
Canalizador de 1.^a (MET).
Fresador mecânico de 1.^a (MET).
Mecânico de automóveis de 1.^a (MET).
Serralheiro mecânico de 1.^a (MET).
Serralheiro civil de 1.^a (MET).
Torneiro mecânico de 1.^a (MET).
Electricista com mais de dois anos (EL).
Carpinteiro de limpos de 1.^a (CC).
Carpinteiro de tosco de 1.^a (CC).
Mecânico de madeiras de 1.^a (CC/MAD).
Montador de fibrocimento de 1.^a (CC).
Pedreiro/trolha de 1.^a (CC).
Pintor de 1.^a (CC).
Enfermeiro (ENF).
Promotor de vendas (COM-CE).
Ecónomo (HOT-CE).
Prospector de vendas (COM-CE).
Cozinheiro de 1.^a (HOT-CE).
Vendedor (COM-CE).
Educador de infância (PROF).
Vendedor especializado ou técnico de vendas (COM-CE).
Motorista de pesados (ROD).

Grupo 8:

Acabador de 1.^a (CE).
Apontador (CE).
Capataz/chefe de equipa (CE).
Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a (CE).
Fiel de armazém (CE-MET-COM).
Moldador de 1.^a (CE).
Operador de apoio de 1.^a (CE).
Operador de fabrico de 1.^a (CE).
Operador de laboratório (CE).
Verificador de qualidade (CE).
Medidor-orçamentista com menos de três anos (TD).
Desenhador com menos de três anos (TD).
Afinador de máquinas de 2.^a (MET).
Canalizador de 2.^a (MET).
Ferramenteiro (MET).
Fresador mecânico de 2.^a (MET).
Lubrificador (MET).
Mecânico de automóveis de 2.^a (MET).

Serralheiro mecânico de 2.^a (MET).
Serralheiro civil de 2.^a (MET).
Torneiro mecânico de 2.^a (MET).
Electricista com menos de dois anos (EL).
Carpinteiro de limpos de 2.^a (CC).
Carpinteiro de tosco de 2.^a (CC).
Marteleiro (CC).
Mecânico de madeiras de 2.^a (CC-MAD).
Montador de fibrocimento de 2.^a (CC).
Pedreiro/trolha de 2.^a (CC).
Pintor de 2.^a (CC).
Enfermeiro sem curso de formação (ENF).
Cozinheiro de 2.^a (HOT-CE).
Auxiliar de educação (PROF).
Motorista de ligeiros (ROD).
Caixeiro de 1.^a (COM-CE).
Telefonista (TEL).
Motorista/recepcionista (GAR).

Grupo 9:

Acabador de 2.^a (CE).
Ajudante de capataz/trabalhador de carga e descarga (CE).
Auxiliar de laboratório (CE).
Condutor de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a (CE).
Conferente/ajudante de fiel de armazém (CE-COM).
Distribuidor (CE-COM).
Moldador de 2.^a (CE).
Operador de apoio de 2.^a (CE).
Operador de fabrico de 2.^a (CE).
Arquivista técnico com mais de quatro anos (TD).
Afinador de máquinas de 3.^a (MET).
Canalizador de 3.^a (MET).
Entregador de ferramentas (MET).
Fresador mecânico de 3.^a (MET).
Mecânico de automóveis de 3.^a (MET).
Serralheiro civil de 3.^a (MET).
Torneiro mecânico de 3.^a (MET).
Serralheiro mecânico de 3.^a (MET).
Pré-oficial (CC).
Pré-oficial do 2.^o ano (EL).
Caixeiro de 2.^a (COM-CE).
Cozinheiro de 3.^a (HOT-CE).
Lubrificador (GAR).
Ajudante de motorista (GAR).

Grupo 10:

Auxiliar de armazém (CE).
Guarda (CE).
Porteiro (CE).
Empregado(a) de bar (CE).
Caixeiro de 3.^a (COM-CE).
Arquivista técnico com menos de quatro anos (TD).
Tirocinante desenhador do 2.^o ano (TD).
Vigilante com funções pedagógicas (PROF).
Pré-oficial do 1.^o ano (EL).

Grupo 11:

Auxiliar de serviços (CE).
Empregado de refeitório (HOT-CE).

Servente (MET-CC).
Praticante montador de fibrocimento (CC).
Tirocinante desenhador do 1.º ano (TD).

Grupo 12:

Trabalhador de limpeza (CE).

Grupo 13:

Praticante de desenhador do 2.º ano (TD).
Ajudante do 2.º ano (EL).
Praticante do 2.º ano (MET).
Caixeiro ajudante do 3.º ano (COM-CE).

Grupo 14:

Aprendiz (CE):

Admissão aos 16 anos — 3.º ano.
Admissão aos 17 anos — 2.º ano.
Admissão aos 18 anos — 1.º ano.

Ajudante do 1.º ano (EL).
Auxiliar menor do 2.º ano (CC).
Praticante de desenhador do 1.º ano (TD).
Praticante do 1.º ano (MET).
Caixeiro-ajudante do 2.º ano (COM-CE).

Grupo 15:

Aprendiz (CE):

Admissão aos 16 anos — 2.º ano.
Admissão aos 17 anos — 1.º ano.

Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 4.º ano.
Admissão aos 15 anos — 3.º ano.
Admissão aos 16 anos — 2.º ano.
Admissão aos 17 anos — 1.º ano.

Praticante de: entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificador (MET):

Admissão aos 14 anos — 4.º ano.
Admissão aos 15 anos — 3.º ano.
Admissão aos 16 anos — 2.º ano.
Admissão aos 17 anos — 1.º ano.

Aprendiz do 2.º ano (CC).
Auxiliar-menor do 1.º ano (CC).
Caixeiro-ajudante do 1.º ano (COM-CE).

Grupo 16:

Aprendiz do 3.º período (EL).

Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 3.º ano.
Admissão aos 15 anos — 2.º ano.
Admissão aos 16 anos — 1.º ano.

Praticante de: entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificador (MET):

Admissão aos 14 anos — 3.º ano.
Admissão aos 15 anos — 2.º ano.
Admissão aos 16 anos — 1.º ano.

Aprendiz (CE):

Admissão aos 16 anos — 1.º ano.

Aprendiz do 1.º ano (CC).

Praticante do 3.º ano (COM-CE).

Grupo 17:

Aprendiz do 2.º período (EL).

Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 2.º ano.
Admissão aos 15 anos — 1.º ano.

Praticante de: entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificador (MET):

Admissão aos 14 anos — 2.º ano.
Admissão aos 15 anos — 1.º ano.

Praticante do 2.º ano (COM-CE).

Grupo 18:

Aprendiz do 1.º período (EL).

Aprendiz (MET):

Admissão aos 14 anos — 1.º ano.

Praticante de: entregador de ferramentas, materiais ou produtos e lubrificador (MET):

Admissão aos 14 anos — 1.º ano.

Praticante do 1.º ano (COM-CE).

ANEXO VI

Tabela de remunerações mínimas

Grupo I	22 000\$00
Grupo II	20 000\$00
Grupo III	17 500\$00
Grupo IV	15 500\$00
Grupo V	14 000\$00
Grupo VI	13 300\$00
Grupo VII	12 300\$00
Grupo VIII	11 800\$00
Grupo IX	11 300\$00
Grupo X	10 500\$00
Grupo XI	9 900\$00
Grupo XII	9 100\$00
Grupo XIII	8 500\$00
Grupo XIV	7 900\$00
Grupo XV	7 300\$00
Grupo XVI	6 700\$00
Grupo XVII	6 100\$00
Grupo XVIII	5 500\$00

(Garantia de aumento mínimo)

Nota. — Para todos os trabalhadores abrangidos neste contrato não poderá resultar da aplicação da presente tabela qualquer aumento inferior a 1000\$ sobre a retribuição anteriormente auferida.

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

2 — Quadros superiores	
2 — Quadros médios	Chefe de produção, chefe de linha de fabrico, chefe de laboratório, técnico construtor civil, encarregado geral, ajudante do chefe de laboratório, responsáveis equiparados.
3 — Encarregados	Encarregado de secção de fibrocimento, encarregado, encarregado fiscal, chefe de vendas, encarregado de fabrico, encarregado geral de armazém, enfermeiro coordenador, chefe de equipa ou oficial principal, arvorado, encarregado de armazém, encarregado de refeitório, capataz, chefe de equipa.
4 — Profissionais altamente qualificados	4.1 — Assistente social, educador de infância. 4.2 — Desenhador projectista, trabalhador de qualificação especializada, preparador de trabalho.
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Telefonista. 5.2 — Caixeiro, promotor de vendas, prospector de vendas, vendedor, vendedor especializado ou técnico de vendas, inspector de vendas. 5.3 — Desenhador, medidor orçamentista, oficial especializado de fabrico, afinador de máquinas, canalizador, fresador mecânico, mecânico de automóveis, serralheiro mecânico, serralheiro civil, torneiro mecânico, electricista, carpinteiro de limpos, carpinteiro de toscos, mecânico de madeiras, montador de fibrocimento, pedreiro, trolha, pintor, acabador, apontador, condutor de aparelhos de elevação e transporte, moldador, operador de apoio, operador de fabrico, verificador de qualidade, manteleiro, operador de laboratório. 5.4 — Enfermeiro, ecónomo, cozinheiro, motorista de pesados, fiel de armazém, motorista de ligeiros, motorista/recepcionista, auxiliar de educação.
6 — Profissionais semiquualificados	6.1 — Ajudante de motorista, empregado de bar, vigilante com funções pedagógicas, empregado de refeitório, auxiliar de armazém, guarda, porteiro. 6.2 — Ferramenteiro, lubrificador, ajudante de capataz, trabalhador de carga e descarga, auxiliar de laboratório, conferente, ajudante de fiel de armazém, distribuidor, arquivista técnico, entregador de ferramentas, auxiliar de serviços, servente.
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).	Trabalhador de limpeza.
A — Praticantes e aprendizes	Praticantes e aprendizes.
A — Praticantes e aprendizes	A.1 — [...] A.2 — Caixeiro-ajudante. A.3 — [...] A.4 — Praticantes, aprendizes, auxiliar menor, ajudante de electricista, tirocinantes.

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

Aníbal Ferreira de Almeida.
José Pina Vieira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras:

José Manuel Freire Rodrigues.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Hotelaria:

Aníbal Ferreira de Almeida.
José Pina Vieira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos:

Carlos Alberto de Sá.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

José Oliveira Madançar.

Pelo Sindicato dos Construtores Cíveis:

Alberto Henrique das Neves Gonçalves.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Aníbal Ferreira de Almeida.
José Pina Vieira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Aníbal Ferreira de Almeida.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Aníbal Ferreira de Almeida.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Sul:

*Antônio Ferreira de Almeida.
José Piná Vieira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Social:

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:

Por credencial junta, *Carlos Cruz.*

Pela Fibrolite — Empresa de Fibrocimento, L.ª:

Por credencial junta, *Carlos Cruz.*

Pela Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibro-Cimento, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Novinco — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A. R. L.:

Por credencial junta, *Carlos Cruz.*

Pela Produlite — Produção de Fibrocimento, L.ª:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 7 de Maio de 1979, a fl. 23 do livro n.º 2, com o n.º 104/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCTV ENTRE A ASSOC. NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE FOTOGRAFIA
E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE,
PAPEL, GRÁFICA, CARTONAGEM E OUTROS. — RECTIFICAÇÃO**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1979, foi incorrectamente publicado o CCTV em epígrafe — alteração salarial e outras —, pelo que a seguir se procederá à sua rectificação:

No anexo IV deverá ler-se:

B	8 000\$00
Contínuo	

No anexo V deverá ler-se:

A	11 000\$00
Grupo 3	

**CCT ENTRE A ASSOC. COMERCIAL DE PORTIMÃO E O SIND. LIVRE DOS EMPREGADOS
DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS DO DIST. DE FARO E OUTROS. — RECTIFICAÇÃO**

Foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, o CCT em epígrafe.

Como não se verifica uma exacta correspondência entre o título e a convenção, possibilitando a existência de dúvidas quanto ao âmbito profissional consagrado, a seguir se procede à necessária rectificação:

Onde se lê: «CCT entre a Associação Comercial de Portimão e o Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro», deve ler-se: «CCT entre a Associação Comercial de Portimão e o Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro e outros».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

SIND. DOS TRABALHADORES DAS SERRAÇÕES DE MADEIRAS DO DIST. DE BRAGA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores das Serrações de Madeiras é uma associação constituída pelos trabalhadores que exerçam profissão nas indústrias de serração de madeiras.

ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no distrito de Braga, e tem a sua sede em Barcelos.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

ARTIGO 3.º

1 — O Sindicato terá de pautar a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático, da solidariedade e fraternidade entre todos os trabalhadores tendo em vista uma organização sindical unitária e independente.

ARTIGO 4.º

1 — O Sindicato, na sua actividade, manterá sempre uma total independência relativamente ao patronato, órgãos do Estado, partidos políticos, igrejas ou quaisquer organizações não sindicais.

2 — Aquele que exercer qualquer cargo nos corpos gerentes do Sindicato não pode exercer funções em corpos gerentes de empresas, públicas ou privadas, direcções de partidos políticos, no Governo ou associações de natureza confessional.

3 — Os princípios democráticos regem toda a vida do Sindicato, constituindo o seu respeito um direito e um dever de todos os associados, designadamente no que respeita à

eleição e destituição dos elementos que integram os corpos gerentes e à livre opinião e discussão de todas as questões sindicais.

4 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia garantidos nestes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possam falsear as regras democráticas ou conduzir à divisão dos seus associados.

5 — O Sindicato agrupa, de harmonia com os princípios democráticos, todos os trabalhadores referidos no artigo 1.º destes estatutos, aos quais é garantida a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, ideológicas, filosóficas ou religiosas.

6 — O Sindicato reconhece e defende o princípio da unidade sindical, combatendo qualquer iniciativa tendente à divisão das classes trabalhadoras.

ARTIGO 5.º

O Sindicato, como corolário dos princípios que defende, adere à União dos Sindicatos do Distrito de Braga e à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

CAPÍTULO III

Atribuições

ARTIGO 6.º

O Sindicato tem por atribuições principais:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Fiscalizar a aplicação da legislação do trabalho e das convenções colectivas de trabalho em ordem a fazer desencadear as acções por parte das entidades administrativas competentes no sentido do seu rigoroso cumprimento;
- c) Gerir e administrar, em colaboração com as outras organizações sindicais, instituições de carácter social;

- d) Defender por todos os meios legais os seus interesses de colectividade económica e social e os de cada um dos seus associados, enquanto decorrentes da sua condição de trabalhadores;
- e) Lutar, em cooperação com as restantes organizações sindicais, pela emancipação das classes trabalhadoras;
- f) Promover iniciativas tendentes à melhor formação sindical, profissional, social e cultural dos seus associados contribuindo para a sua consciencialização de classe em ordem à abolição da exploração do homem pelo homem;
- g) Promover e organizar actividades conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus associados e de todas as classes trabalhadoras;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados nas questões e conflitos resultantes de relações de trabalho;
- i) Intervir, nos termos legais nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento.

ARTIGO 7.º

Para desempenho das suas atribuições o Sindicato deve:

- a) Promover a análise crítica e a discussão colectiva dos assuntos de interesse geral para todos os seus associados com o sentido de melhor organizar os trabalhadores e prestigiar o movimento sindical;
- b) Procurar estreitar as relações entre todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais nas empresas;
- c) Assegurar a informação de tudo quanto respeite ao interesse dos seus associados;
- d) Receber a quotização dos seus associados e assegurar a mais eficiente e criteriosa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Dos associados

ARTIGO 8.º

Têm o direito de inscrever-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

ARTIGO 9.º

1 — O pedido de inscrição deverá ser dirigido à direcção com proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato e apresentada, salvo quando não exista, à comissão sindical de delegados ou delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerce a sua actividade.

2 — Os trabalhadores que, por força da verticalização deste Sindicato, hajam de transferir-se de outro sindicato terão todos os direitos e deveres de qualquer outro associado, desde que tenham satisfeito todos os requisitos exigidos nos presentes estatutos, mormente o pagamento de quotas no sindicato de onde transitam.

3 — A aceitação ou recusa de inscrição é da competência da direcção, cabendo recurso para a assembleia geral, que deliberará em última instância, e deverá ser apresentado na primeira reunião que ocorrer após o conhecimento da recusa pelo interessado.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 10.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em toda a actividade do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;

- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos.

ARTIGO 11.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo sob todas as formas a reacção, contribuindo para a criação de uma sociedade sem classes;
- i) Divulgar as edições do Sindicato;
- j) Pagar atempadamente a quotização;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar ou, ainda, a mudança do exercício da sua actividade profissional para além da área abrangida pelo Sindicato.

ARTIGO 12.º

A quotização é de 1 % das retribuições líquidas mensais.

ARTIGO 13.º

Estão isentos de pagamento de quotas os associados que:

- a) Por motivo de doença tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados.

ARTIGO 14.º

1 — Mantêm a qualidade de associados, com os inerentes direitos e obrigações, salvo os que respeitem ao exercício de representação sindical, todos os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma.

2 — O montante da quota será, porém, o resultante da aplicação da percentagem de 1 % sobre a importância da pensão.

ARTIGO 15.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem, voluntariamente, de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados provisoriamente;
- b) Os que se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação, por escrito, ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

ARTIGO 16.º

1 — Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente pela maioria de dois terços dos sócios presentes.

2 — Só serão readmitidos os associados após o pagamento das quotas vencidas, salvo se por motivos justificados tiverem mudado de actividade.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

ARTIGO 17.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão escrita, suspensão e expulsão.

ARTIGO 18.º

Incorrem na sanção de repreensão escrita os associados que de forma injustificada mas não intencional não cumpram os deveres previstos no artigo 11.º

ARTIGO 19.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincindam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;
- c) Infrinjam o disposto na alínea h) do artigo 11.º;
- d) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou seus associados.

ARTIGO 20.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em processo disciplinar.

ARTIGO 21.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, prorrogáveis, em caso de necessidade premente, à qual se segue ou não o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser prorrogado até ao limite de mais trinta dias, se quem for nomeado instrutor do processo o achar necessário.

5 — Passado o prazo previsto no número anterior cessa o direito de aplicar sanções.

ARTIGO 22.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual deverá nomear de entre os seus membros o instrutor do processo disciplinar.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

3 — O prazo de caducidade do procedimento disciplinar é de noventa dias, a contar da data em que a direcção teve conhecimento dos factos passíveis de sanção disciplinar.

CAPÍTULO VI

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 23.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção.

ARTIGO 24.º

Os membros dos órgãos são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do Sindicato, maiores de 18 anos de idade, no pleno gozo dos seus direitos.

ARTIGO 25.º

A duração do mandato dos membros dos órgãos é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 26.º

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

3 — As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

SECÇÃO II

Assembleia geral

ARTIGO 27.º

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo por excelência, nela residindo a autonomia e a soberania do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 28.º

Compete em especial à assembleia geral:

- a) Eleger os cargos gerentes;
- b) Apreciar anualmente o relatório e contas da direcção;
- c) Apreciar o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis ou móveis sujeitos a registo;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou negar os pedidos de demissão dos seus membros;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

ARTIGO 29.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) Durante o mês de Dezembro, para apreciação e votação do orçamento, e durante o mês de Março, para apreciação do relatório e contas da direcção;
- b) Trienalmente, para eleição dos corpos gerentes.

ARTIGO 30.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas de associados superior a cinquenta.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 deste artigo, o presidente da mesa será obrigado a convocar a assembleia geral no prazo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de sessenta dias.

ARTIGO 31.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em casos de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados num dos jornais mais lidos do concelho de Barcelos, com a antecedência mínima de oito dias, deles devendo constar a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 28.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias.

ARTIGO 32.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados nos termos da alínea c) do artigo 29.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes do requerimento.

2 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os dois terços dos associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada e ficarão sujeitos às sanções disciplinares previstas nestes estatutos.

ARTIGO 33.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral; se o empate subsistir, o presidente da mesa ou quem o substituir tem voto de qualidade.

ARTIGO 34.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído pelo secretário inscrito há mais tempo no Sindicato.

ARTIGO 35.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes, após a eleição nos termos do artigo 86.º destes estatutos;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros das actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o julgue necessário, mas sem direito a voto, participando, porém, em toda a actividade sindical.

ARTIGO 36.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas e passar a certidão das mesmas, quando requeridas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o julgue necessário, mas sem direito a voto, participando, porém, em toda a acção sindical;
- g) Compete ainda ao secretário substituir o presidente nos seus impedimentos, quer para efeitos de convocação da assembleia geral, nos termos da parte do n.º 1 do artigo 31.º dos presentes estatutos, quer na direcção dos trabalhos da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO III

Direcção

ARTIGO 37.º

1 — A direcção do Sindicato é o órgão executivo do Sindicato.

2 — A direcção do Sindicato compõe-se de sete membros, de entre os associados do Sindicato, sendo um presidente, um secretário, um tesoureiro e quatro vogais, podendo a direcção agregar a si, sempre que o julgue necessário, um ou mais elementos.

ARTIGO 38.º

Na primeira reunião da direcção os membros eleitos distribuirão entre si os respectivos cargos e definirão as funções de cada um.

ARTIGO 39.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Dar execução às deliberações tomadas em assembleia geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- c) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório de contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa execução dos serviços do Sindicato.

ARTIGO 40.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez de quinze em quinze dias e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos de todos os membros presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente da direcção terá voto de qualidade.

ARTIGO 41.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a deliberação, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em opposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa deliberação.

ARTIGO 42.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Os associados ou outros, quando mandatados pela direcção, nos termos do número anterior, ficam abrangidos pelo que se encontra estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior.

CAPÍTULO VII

Da destituição e demissão dos membros da direcção e mesa da assembleia

ARTIGO 43.º

1 — A convocatória para a reunião da assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição da direcção ou mesa da assembleia geral ou de algum dos seus elementos terá de ser feita com um mínimo de quinze dias de antecedência.

2 — A assembleia não poderá reunir com menos de 10 % ou de duzentos dos associados.

3 — A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por dois terços dos associados presentes.

ARTIGO 44.º

1 — Na reunião da assembleia em que for deliberado destituir alguns membros da direcção ou mesa da assembleia, far-se-á a eleição do ou dos membros que irão substituir provisoriamente os destituídos.

ARTIGO 45.º

1 — Caso haja destituição ou demissão de todos os membros da direcção ou mesa da assembleia, terão de se realizar eleições extraordinárias para a sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até quatro meses para as próximas eleições extraordinárias.

2 — As eleições extraordinárias referidas no n.º 1 deverão realizar-se no prazo de sessenta dias a contar da data da assembleia da destituição.

3 — Até à realização das eleições referidas no número anterior as funções dos membros destituídos ou demitidos serão exercidas pelos seus substitutos eleitos nos termos do artigo anterior.

CAPÍTULO VIII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

ARTIGO 46.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, associados do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

ARTIGO 47.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Desencadear, coordenar e participar com os mais trabalhadores em todo o processo de *contrôle* de produção;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato, transmitindo a este todas as aspirações, sugestões e críticas dos trabalhadores;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os camaradas do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais e contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção assegurando a execução das suas resoluções e deliberações;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e trabalho dos seus camaradas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não associados ao Sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;
- o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

ARTIGO 48.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores sindicalizados ou, na sua falta, da direcção do Sindicato, que, em qualquer dos casos, assegurará a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados, precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, incide sobre os associados mais votados, em escrutínio directo e secreto.

ARTIGO 49.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, associado do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- Ser maior de 18 anos;
- Não ter estado integrado nos organismos repressivos do antigo regime, PIDE/DGS, PL e UN/ANP, nem estar abrangido pela lei das incapacidades eleitorais;
- Não fazer parte da direcção ou mesa da assembleia geral do Sindicato.

ARTIGO 50.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores sindicalizados determiná-lo, devendo, porém, ser designado pelo menos um delegado por cada cinquenta trabalhadores.

ARTIGO 51.º

A designação e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas pelo Sindicato às entidades patronais directamente interessadas.

Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

ARTIGO 52.º

A destituição de delegados é da competência e iniciativa dos trabalhadores sindicalizados ou da direcção do Sindicato, em escrutínio directo e secreto, devendo sempre ser assegurada por esta a regularidade do processo.

O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção em cujo mandato foram designados.

A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções.

São razões para a exoneração, entre outras:

- a) O não cumprimento das funções atribuídas no artigo 47.º;
- b) Não merecer a confiança da maioria dos seus camaradas de trabalho sindicalizados;
- c) Sofrer qualquer das sanções previstas no artigo 19.º;
- d) Por iniciativa do próprio, alegando motivos justificados;
- e) Deixar de trabalhar na empresa ou na área geográfica em que exercia as funções de delegado;
- f) Ter pedido a demissão de associado do Sindicato;
- g) O não cumprimento dos presentes estatutos;
- h) A verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

ARTIGO 53.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de delegados sindicais

ARTIGO 54.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais atentas às vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justificarem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destas e de outros organismos intermediários.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das funções das comissões de delegados sindicais.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

ARTIGO 55.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

ARTIGO 56.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

ARTIGO 57.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 55.º, com incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO IX

Fundos

ARTIGO 58.º

1 — Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — Todos os documentos de receita e despesa deverão ser rubricados pelo presidente, tesoureiro ou secretário.

3 — Para a movimentação das funções do Sindicato serão bastantes duas assinaturas reconhecidas, de entre a do presidente ou secretário, e, obrigatoriamente, a do tesoureiro.

ARTIGO 59.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

ARTIGO 60.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos, em situação de dificuldades prementes, devendo o uso das receitas de tal fundo merecer a aprovação da direcção e ser controlado por esta;
- b) Criação de bolsas de estudo;
- c) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

ARTIGO 61.º

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral até 31 de Março de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos associados, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia.

ARTIGO 62.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

CAPÍTULO X

Fusão e dissolução

ARTIGO 63.º

1 — Para deliberar validamente sobre a fusão ou dissolução do Sindicato a assembleia geral deverá reunir com pelo menos 10 % ou duzentos dos associados.

2 — A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

ARTIGO 64.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XI

Alteração dos estatutos

ARTIGO 65.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, reunindo, pelo menos, com 10 % ou cem dos associados.

ARTIGO 66.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicada num dos jornais mais lidos do concelho de Barcelos.

ARTIGO 67.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por maioria simples do número total de sócios presentes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Eleições

ARTIGO 68.º

A direcção e mesa da assembleia geral são eleitas por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, tenham a idade mínima de 18 anos, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

ARTIGO 69.º

Só podem ser eleitos os associados maiores de 18 anos, que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos doze meses anteriores à data da realização da assembleia.

ARTIGO 70.º

Não podem ser eleitos os associados que:

- a) Tenham estado integrados nos organismos repressivos do regime fascista, PIDE/DGS, LP e UN/ANP;
- b) Sejam membros da comissão de fiscalização;
- c) Estejam nas condições previstas no artigo 4.º, n.º 2.

ARTIGO 71.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção das listas de voto e colocá-las à disposição de todos os eleitores com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data do acto eleitoral.

ARTIGO 72.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes, o qual expira em 31 de Dezembro do último ano do triénio para que tenham sido eleitos.

ARTIGO 73.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios, afixados na sede do Sindicato e publicados num dos jornais mais lidos do concelho de Barcelos com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

ARTIGO 74.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados de acordo com os respectivos verbetes de recenseamento, deverão ser afixados, na sede do Sindicato, trinta e cinco dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 75.º

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas das candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, cinquenta associados do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os associados subscritores serão identificados pelo nome completo legível e o número de associado apostos a seguir à sua candidatura.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para a direcção e mesa da assembleia.

6 — A apresentação de listas de candidatura terá de ser feita até dez dias antes da data do acto eleitoral.

ARTIGO 76.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os representantes de cada lista concorrente deverão ser indicados conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 77.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

ARTIGO 78.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

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

ARTIGO 79.º

As listas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

ARTIGO 80.º

1 — Cada lista de voto conterá os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral e da direcção.

2 — As listas editadas pelo Sindicato sob o *contrôle* da mesa da assembleia geral terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm, e serão de papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — Serão nulas as listas que:

- a) Não obedeçam aos requisitos do número anterior;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos, ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de voto serão enviadas a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

ARTIGO 81.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de associado e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

ARTIGO 82.º

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência desde que:
 - a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
 - b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;
 - c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

ARTIGO 83.º

- 1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato.
- 2 — Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto.
- 3 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu que presidirá.

ARTIGO 84.º

- 1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

ARTIGO 85.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade no acto eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

ARTIGO 86.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

ARTIGO 87.º

O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, até a um montante, igual para todas, a fixar pela direcção consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

ARTIGO 88.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

Barcelos, 12 de Fevereiro de 1978. — A Comissão Directiva, *(Assinaturas ilegíveis.)*

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

ALTERAÇÕES

SIND. DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO DIST. DE LISBOA

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que, independentemente da sua profissão, exercem a sua actividade nos seguintes ramos:

Extracção de pedra, argila, saibro e areia;
Extracção de gesso;
Fabricação de cantarias e de outros produtos de pedra;
Materiais de construção;
Sondagens e fundações;
Gabinetes de estudos e projectos;
Indústria de madeiras;
Construção e obras públicas.

ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no distrito de Lisboa.

ARTIGO 3.º

- 1 — O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.
- 2 — A transferência da sede dentro da mesma localidade é da competência da direcção, após consulta ao conselho de delegados.

ARTIGO 4.º

O Sindicato poderá criar, para a prossecução dos seus fins, delegações ou outras formas de representação, por deliberação da direcção, após consulta ao conselho de delegados.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

ARTIGO 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

ARTIGO 6.º

O Sindicato reconhece e defende o princípio da liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

ARTIGO 7.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, 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 do Sindicato, que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 8.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, instituições religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 9.º

O Sindicato 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 direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 10.º

O Sindicato luta pela unidade 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 11.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, adere à Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras e é filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Fins e competência

ARTIGO 12.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora e a construção de uma sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus associados, de acordo com a sua vontade democrática.

ARTIGO 13.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- f) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

ARTIGO 14.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões inter-sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Associados

ARTIGO 15.º

Têm o direito de se inscrever no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

ARTIGO 16.º

As condições e formas de inscrição serão objecto de um regulamento a aprovar em assembleia geral

ARTIGO 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas sessões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituição e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Deliberar sobre o orçamento bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pela direcção;
- g) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio, e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 18.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) 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;
- i) Divulgar as edições do Sindicato;
- j) Pagar a quotização fixada nos presentes estatutos;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar a situação de desemprego ou de emigrante.

ARTIGO 19.º

1 — A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais.

2 — O valor da contribuição poderá ser alterado por simples decisão da assembleia geral sem necessidade da alteração dos estatutos.

ARTIGO 20.º

Estão isentos do pagamento de quotas os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego, reforma ou emigração.

ARTIGO 21.º

1 — Perdem a qualidade de associados os que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Tenham a quotização em atraso há mais de três meses.

ARTIGO 22.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos nestes estatutos.

2 — Os pedidos de readmissão dos associados que sofreram a sanção de expulsão deverão ser apreciados em assembleia geral e votados favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

3 — Os pedidos de readmissão dos que outrora tenham sido associados, excepto os abrangidos pelo artigo 21.º, só serão considerados desde que paguem a quotização em atraso, salvo os casos devidamente justificados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

ARTIGO 23.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

ARTIGO 24.º

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 18.º

ARTIGO 25.º

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

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

ARTIGO 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

ARTIGO 27.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O arguido apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer a diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa.

ARTIGO 28.º

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

2 — A decisão da direcção terá o parecer prévio do conselho de delegados.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância, e será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, excepto se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 29.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho de delegados.

ARTIGO 30.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção serão eleitos em assembleia geral eleitoral por todos os associados do Sindicato que reúnam as condições previstas no regulamento eleitoral.

ARTIGO 31.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 32.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivos de desempenho das suas funções, percum toda ou parte da remuneração do seu trabalho, têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Assembleia geral

ARTIGO 33.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que não estejam abrangidos pelo artigo 21.º

ARTIGO 34.º

O funcionamento da assembleia geral será objecto de regulamento a aprovar pela própria assembleia geral.

ARTIGO 35.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas;
- c) Aprovar o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- i) Deliberar sobre a aprovação e alteração dos regulamentos.

ARTIGO 36.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente anualmente, em sessão ordinária, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo anterior, até 31 de Dezembro, para exercer as atribuições previstas na alínea c) e, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

ARTIGO 37.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação do conselho de delegados;
- d) A requerimento de pelo menos um décimo dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a duzentas.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral devem ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d), o presidente deverá convocar a assembleia geral de forma que se realize no prazo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de sessenta dias.

ARTIGO 38.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade com a antecedência mínima de oito dias.

ARTIGO 39.º

1 — As sessões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de associados, salvo nos casos em que os estatutos ou o regulamento previsto no artigo 34.º disponham diferentemente.

2 — Após a identificação dos associados devem todas as presenças ser registadas em documento próprio, com termos de abertura e encerramento assinados pela respectiva mesa.

ARTIGO 40.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

ARTIGO 41.º

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões de assembleia geral, nos termos estatutários;

- b) Dar posse aos novos membros eleitos dos órgãos do Sindicato no prazo de quinze dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros e actos.

ARTIGO 42.º

Compete em especial aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

SECÇÃO III

Direcção

ARTIGO 43.º

A direcção compõe-se de vinte e sete membros.

ARTIGO 44.º

1 — A Direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger entre si uma comissão executiva, fixando o seu número;
- b) Definir as funções de cada um dos seus membros.

2 — A direcção poderá, se assim o entender conveniente, eleger entre os seus membros um secretário geral.

ARTIGO 45.º

A comissão executiva, que será presidida pelo secretário geral, caso exista, terá por função a coordenação da actividade da direcção e a execução das suas deliberações.

ARTIGO 46.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral e conselho de delegados os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de sessões extraordinárias, sempre que o julgar necessário;
- h) Admitir, suspender e demitir os funcionários de harmonia com as disposições aplicáveis;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- j) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido no acto de posse da nova direcção.

ARTIGO 47.º

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos quinzenalmente e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

ARTIGO 48.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

ARTIGO 49.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho de delegados

ARTIGO 50.º

O conselho de delegados é o órgão constituído por todos os delegados sindicais em exercício.

ARTIGO 51.º

O conselho de delegados elaborará e aprovará o seu próprio regulamento donde constarão as condições do seu funcionamento.

ARTIGO 52.º

Compete ao conselho de delegados, em especial:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção bem como sobre o orçamento;
- c) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato;
- d) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- e) Fomentar a participação permanente e activa dos delegados junto dos demais trabalhadores;
- f) Dinamizar a participação dos trabalhadores no debate e solução dos problemas, nomeadamente através da realização de reuniões e de iniciativas tendo como objectivo o desenvolvimento da sua capacidade de luta e consciencialização político-sindical.

CAPÍTULO VII

Organização sindical na empresa

SECÇÃO I

Secção sindical de empresa

ARTIGO 53.º

1 — A secção sindical de empresa é o conjunto dos trabalhadores sindicalizados de uma empresa ou unidade de produção.

2 — De acordo com a prática do movimento sindical unitário poderão nela participar os trabalhadores não sindicalizados.

3 — A iniciativa da criação da secção sindical de empresa pertence ao Sindicato mais representativo.

SECÇÃO II

Comissão intersindical de empresa

ARTIGO 54.º

1 — A comissão intersindical de empresa é constituída por todos os delegados sindicais da empresa ou unidade de produção.

2 — A comissão intersindical compete a coordenação da actividade da secção sindical da empresa.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

ARTIGO 55.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores associados que actuam como elementos de ligação, dinamização e coordenação da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justifique.

ARTIGO 56.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores, cabendo à direcção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados é precedida de eleições realizadas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores sindicalizados, por voto secreto e directo, e incide sobre os associados mais votados.

ARTIGO 57.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, associado do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter estado integrado nem ter participado activamente nos organismos repressivos do antigo regime PIDE/DGS, LP e UN/ANP, nem estar abrangido pela Lei das Incapacidades Eleitorais.

ARTIGO 58.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, um delegado por cada cinquenta trabalhadores nos dois primeiros casos.

ARTIGO 59.º

1 — A nomeação e exoneração de delegados serão comunicadas às respectivas entidades patronais.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

ARTIGO 60.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência dos trabalhadores que os elegeram.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção sob a vigência da qual foram eleitos.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda da confiança na manutenção dos cargos, por parte dos trabalhadores que os elegeram, ou a seu pedido, ou, ainda, pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

ARTIGO 61.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Fundos

ARTIGO 62.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias.
- c) As contribuições extraordinárias.

ARTIGO 63.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Qualquer outro fim desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

ARTIGO 64.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior acompanhados do parecer do conselho de delegados.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos associados, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia.

ARTIGO 65.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

CAPÍTULO IX

Integração, fusão e dissolução

ARTIGO 66.º

A integração, 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 de associados presentes na assembleia.

ARTIGO 67.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

ARTIGO 68.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

CAPÍTULO XI

Eleições

ARTIGO 69.º

As condições de elegibilidade, as incapacidades eleitorais e tudo quanto a eleições respeitar constarão do regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

ARTIGO 70.º

1 — O sindicato continuará a representar, até à concretização do processo de reestruturação sindical, os trabalhadores associados neste Sindicato, que não exerçam a sua actividade nos ramos referidos no artigo 1.º dos presentes Estatutos.

2 — O Sindicato passará a representar, somente após a concretização do processo de reestruturação sindical, os trabalhadores associados em outros sindicatos que exercem a sua actividade nos ramos referidos no artigo 1.º dos presentes Estatutos.

Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL

Alterações aos estatutos aprovados no plenário
de sindicatos de 31 de Março de 1979

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exercem a sua actividade no ramo das indústrias químicas e afins, e no comércio e indústria farmacêuticos.

CAPÍTULO V

Órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18.º

Os órgãos da Federação são:

- a) Congresso;
- b) Plenário;
- c) Secretariado.

ARTIGO 18.º-A

1 — O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química e Farmacêutica de Portugal.

2 — A representação dos sindicatos far-se-á por delegados a indicar numa base proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados.

3 — Compete ao congresso:

- a) Definir a linha de orientação da Federação e aprovar o seu programa de acção;
- b) Aprovar e alterar os estatutos e o regulamento eleitoral;
- c) Eleger e destituir o secretariado.

4 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos, sendo a marcação da sua data da competência do plenário.

5 — O congresso reúne extraordinariamente por deliberação do plenário.

ARTIGO 24.º

Eliminar as alíneas a), b), c) e d).
Eliminar o capítulo IX «Eleições».

CAPÍTULO XII

ARTIGO 57.º

Disposições transitórias

1 — A primeira reunião do congresso efectuar-se-á por deliberação do plenário da Federação, incumbindo a sua convocação ao secretariado da Federação.

2 — O número de delegados por cada sindicato, a forma da sua designação, bem como as regras de organização e preparação do congresso serão definidas no regulamento do congresso aprovado pelo plenário da Federação.

3 — Ficam revogados todos os dispositivos destes estatutos que contrariem o disposto nos artigos 18.º, 18.º-A e 57.º

SIND. DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO DIST. DE COIMBRA

*Alteração aos artigos 1.º e 9.º dos estatutos,
que passam a ter a seguinte redacção*

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

ARTIGO 1.º

Nos termos do n.º 1 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, é constituída uma associação por todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade como motoristas, ajudantes de motoristas e cobradores em qualquer ramo de actividade, uma associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, denominada Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra.

CAPÍTULO III

Dos sócios

ARTIGO 9.º

Deverão vincular-se como sócios do Sindicato dos Transportes Rodoviários os trabalhadores portugueses, independentemente do sexo, maiores de 16 anos, que, na área abrangida pelo Sindicato, exerçam a sua actividade como motoristas, ajudantes de motoristas e cobradores em qualquer ramo de actividade.

Coimbra, 19 de Setembro de 1977. — *(Assinaturas ilegíveis.)*

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

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

AICE — ASSOC. DOS INDUSTRIAIS DA CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS

RECTIFICAÇÃO DOS ESTATUTOS

O artigo 15.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 15.º

Duração do mandato

O mandato dos titulares dos órgãos da AICE terá a duração de dois anos, sendo permitida a reeleição.

O artigo 26.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 26.º

Composição da direcção

1 — A direcção será composta por um número variável de membros efectivos, até ao máximo de catorze, de entre os quais será sempre escolhido um presidente, dois vice-presidentes, um 1.º e 2.º secretário, um 1.º e 2.º tesoureiro e um vogal; existirá ainda um número variável de vogais-delegados adstritos a pelouros, até ao máximo de seis, e um membro suplente.

2 — Na composição da direcção será assegurada a participação de, pelo menos, dois representantes de cada secção.

3 — As vagas que ocorrem na direcção e as faltas temporárias de qualquer dos seus membros serão preenchidas, até ao termo do mandato, por um sócio com capacidade para o exercício do cargo, eleito pela direcção.

Foi acrescentado o artigo 28.º-A com a seguinte redacção:

ARTIGO 28.º-A

Funcionamento e competência dos vogais-delegados

1 — Os vogais-delegados, além de participarem nas deliberações correspondentes à competência genérica da direcção definida no artigo 28.º, têm a seu cargo a orientação dos seguintes pelouros:

- Problemas jurídico-laborais e convenções colectivas de trabalho;
- Problemas económico-financeiros;
- Política de solos, urbanismo e autarquias locais;
- Sector do turismo;
- Matérias-primas para a indústria;
- Fomento imobiliário e estudo de mercado.

2 — Aos vogais-delegados competirá a elaboração de estudos e trabalhos nas matérias que especificamente lhes estão confiadas, bem como intervir em quaisquer negociações com departamentos governamentais ou outros organismos e entidades directamente relacionados com a actividade dos industriais da construção de edifícios ou promotores imobiliários.

3 — Os pelouros referidos no número 1 deste artigo serão distribuídos entre os vogais-delegados, podendo também ser confiados a qualquer outro membro da direcção.

(Registado nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75.)